

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/28 DU 29 JUILLET 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	135

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/28

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (négoce) : avenant du 29 mars 2017 relatif au don de jours de repos et aux congés pour événements familiaux.....	4
Carrières et matériaux (industries [Aquitaine, ouvriers, ETAM]) : accord du 21 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	8
Carrières et matériaux (industries [cadres]) : avenant n° 44 du 8 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	12
Carrières et matériaux (industries [Lorraine, ouvriers et ETAM]) : accord du 4 mai 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	16
Commerces de détail non alimentaires : accord du 13 avril 2017 relatif à la modernisation du dialogue social et portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	20
Commerces de détail non alimentaires : accord du 13 avril 2017 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle	26
Commerces de détail non alimentaires : avenant du 13 avril 2017 portant modification de l'article 9.2 du chapitre I^{er} « Clauses Générales »	48
Commerces de détail non alimentaires : avenant relatif à la prorogation de l'accord du 25 novembre 2014 sur le temps partiel	50
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2017-1 du 11 avril 2017 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2017	53
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 35 du 2 mars 2017 relatif aux primes d'ancienneté (art. 37)	56
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 36 du 2 mars 2017 relatif à la rupture du contrat de travail (art. 23.1)	58
Maroquinerie (industries) : accord du 7 mars 2017 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA.....	60
Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 53 du 4 avril 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle.....	62
Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 54 du 4 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2017.....	64

Ports et manutention : avenant n° 2 du 13 septembre 2012 relatif aux modalités de prise en compte de l'ancienneté lors du classement et de la promotion dans la catégorie des cadres de la grille de rémunération des personnels des établissements portuaires.....	67
Promotion immobilière : avenant n° 38 du 16 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2017	70
Retraite des salariés non cadres : avenant n° 144 du 6 juin 2017 modifiant l'annexe D	72
Transports et déchets (activités) : avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport.....	74
Transports et déchets (activités) : avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés.....	76
Transports et déchets (activités) : adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017	80
Transports routiers : accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation, à la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi	81
Transports routiers (voyageurs [employés]) : avenant n° 92 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe II « Employés »	121
Transports routiers (voyageurs [ingénieurs et cadres]) : avenant n° 82 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	124
Transports routiers (voyageurs [ouvriers]) : avenant n° 108 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe I « Salaires ouvriers »	128
Transports routiers (voyageurs [techniciens et agents de maîtrise]) : avenant n° 90 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise ».....	132

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

AVENANT DU 29 MARS 2017
RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS
ET AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1750606M
IDCC : 1880

Entre

FNAEM

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité que les entreprises de la branche s'inscrivent dans une dynamique de valorisation de la solidarité entre les salariés de ces entreprises. Le présent avenant matérialise cette volonté en permettant la mise en œuvre des dispositions relatives au don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade. En outre, il actualise les dispositions conventionnelles pour tenir compte des évolutions législatives s'agissant des jours de congés pour événements familiaux.

CHAPITRE I^{er}

DON DE JOURS DE REPOS

Article 1^{er}

Mise en œuvre

Les entreprises, dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, pourront mettre en œuvre le don de jours aux conditions prévues par le présent avenant sauf dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise souhaite mettre en œuvre ce dispositif, elle pourra également le faire par décision unilatérale, laquelle ne pourra modifier les dispositions ci-après que de manière favorable.

Les parties au présent avenant souhaitent préciser qu'elles estiment essentiel que les entreprises s'approprient ce dispositif pour en assurer sa mise en œuvre.

Dans l'hypothèse où l'entreprise n'aura pas mis en place de dispositif don de jours de repos, elle accordera aux bénéficiaires des dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, 2 jours d'absence rémunérés.

Article 2

Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables d'une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Article 3

Jours de repos cessibles

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 6 jours par année civile, sous la forme de journées ou demi-journées. Les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être principalement des jours de congés payés correspondant à la 5^e semaine, acquis et non consommés. Il pourra aussi s'agir de JRTT, de jours affectés au CET ou de jours de repos en compensation d'heures supplémentaires... selon le système d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Le salarié donateur renonce de manière définitive aux jours cédés. En outre, la cession de jours de repos est sans influence sur la durée du travail des salariés donateurs.

Article 4

Périodicité et formalisation des dons

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, et selon une procédure qui sera mise en place dans chaque entreprise avec l'accord de l'employeur. Les dons sont anonymes et sans contrepartie. Le salarié qui souhaitera procéder à un don de jours, en indiquera le nombre. Les salariés donateurs devront procéder à leurs dons avant l'échéance de la période de référence. Est ainsi créé un compte entreprise qui capitalise les jours donnés annuellement appelé « compte épargne don » (CED), lequel pourra être abondé par l'employeur.

Article 5

Gestion du CED

L'entreprise sera gestionnaire du CED. La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, 1 jour donné par un salarié quel que soit son salaire, correspond à 1 jour d'absence pour le salarié quel que soit son bénéficiaire.

Article 6

Modalités d'attribution des jours donnés

Chaque salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande écrite auprès de son employeur en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire, en respectant le délai de prévenance sauf urgence absolue, prévu par l'employeur. À cette demande est jointe une attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ne mentionnant pas la pathologie de l'enfant. Un courrier transmis au salarié formalisera en réponse le nombre de jours dont il sera bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jours seront définies dans chaque entreprise. Le compte épargne don sera amputé des jours utilisés.

Article 7

Consultation des IRP

À défaut d'accord d'entreprise, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés sur les modalités de mise en œuvre par l'entreprise du dispositif issu du présent avenant. Un suivi annuel sera présenté à ces instances retraçant, tout en préservant l'anonymat, le nombre de jours donnés et utilisés.

Article 8

Information des salariés

Les salariés seront informés de l'existence du présent dispositif par tout moyen.

CHAPITRE II

CONGÉS D'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

L'article 38 de la convention collective s'intitule « Congés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ». Il est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 38

Congés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Outre les dispositions légales relatives au congé de solidarité familiale, congé de proche aidant et congé sabbatique, les salariés pourront prétendre aux congés pour événements familiaux, congés pour garde d'un enfant malade et au dispositif don de jours de repos aux conditions définies par le présent article.

Article 38.1

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés au salarié, sur présentation d'un justificatif, dans les conditions ci-dessous.

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle conformément à l'article L. 3142-3 du code du travail.

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un concubin ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;

- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ;
- décès du beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour ;

- entrée d'un enfant en classes maternelles, cours préparatoire et sixième : 2 heures ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

b) Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 2 ans. »

Article 38.2

Congés pour garde d'un enfant malade

L'article 38.1 de la convention collective « Congés pour garde d'un enfant malade » devient l'article 38.2.

Article 38.3 « Don de jours de repos »

Il est créé un article 38.3 intitulé « Don de jours de repos » qui comporte les articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8 du présent avenant qui deviennent respectivement les *a*, *b*, *c*, *d*, *e*, *f*, *g* et *h* dudit article. »

CHAPITRE III

ENTRÉE EN VIGUEUR. – DURÉE. – DÉPÔT. – PUBLICITÉ

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

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

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Fait à Paris, le 29 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 21 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
(AQUITAINE)
NOR : ASET1750605M
IDCC : 87, 135

Entre
UNICEM Aquitaine
D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
SICMA CFE-CGC
URCB CFDT
FG FO construction

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
1	1	1 480,27
	2	1 500,00
2	1	1 510,00
	2	1 528,00
	3	1 570,00
3	1	1 580,00
	2	1 605,00
	3	1 645,00
4	1	1 660,00
	2	1 687,00
	3	1 740,00
5	1	1 752,00
	2	1 805,00
	3	1 925,00
6	1	1 965,00
	2	2 043,00
	3	2 194,00
7	1	2 250,00
	2	2 385,00
	3	2 595,00

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Bordeaux, le 21 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 « Produits en béton » ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 44 DU 8 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750614M

IDCC : 211

Entre

UNICEM

FIB

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

FG FO construction

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1^{er} janvier 2017, sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR ANNUELLE
8	1	27 200
	2	34 300
	3	36 450
9	1	40 700
	2	47 200
10	1	54 700
	2	60 000

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 5

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 6 décembre 1956 et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Article 7

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 8

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Paris, le 8 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 4 MAI 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
(LORRAINE)

NOR : ASET1750617M
IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Lorraine

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

SICMA CFE-CGC

URCB CFDT Lorraine

FG FO construction

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE	% D'AUGMENTATION
1	1	1 481	0,93 (Smic)
	2	1 490	1
2	1	1 506	1
	2	1 528	1
	3	1 575	1
3	1	1 582	1
	2	1 605	1
	3	1 654	1
4	1	1 662	1
	2	1 689	1
	3	1 749	1
5	1	1 757	1
	2	1 813	1
	3	1 939	1
6	1	1 972	1
	2	2 048	1
	3	2 213	1
7	1	2 256	1
	2	2 395	1
	3	2 607	1

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Vandœuvre-lès-Nancy, le 4 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

ACCORD DU 13 AVRIL 2017

RELATIF À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL
ET PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1750607M

IDCC : 1517

Entre

SNCAO

SNAN

CSNEDT

CPGA

FNDMV

CSNEFBCM

CSMM

FFDDEFB

FCSJPE

CDNA

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Ayant pris acte des dispositions 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 dite « loi Travail », les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des commerces de détail non

alimentaires (CDNA – IDCC 1517) reconnaissent la nécessité d’actualiser le dialogue social au sein de la branche, afin qu’elle puisse exercer pleinement les missions qui lui sont confiées par le législateur.

Les domaines du commerce couverts par la branche regroupant majoritairement de petites, voire de très petites entreprises, la négociation collective de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer et encadrer les garanties des salariés employés par les entreprises relevant de son champ d’application.

À ce titre, l’objectif de l’accord est de créer une instance paritaire de négociation et d’interprétation ayant vocation notamment à négocier des accords collectifs de branche, émettre des avis à la demande des juridictions, ainsi qu’établir un rapport annuel d’activité traitant de l’impact des accords collectifs d’entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Afin de réaliser ces objectifs, les partenaires sociaux représentatifs dans la branche modifient l’article 7 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires comme suit :

TITRE I^{ER}

MODIFICATION DU CHAPITRE I^{ER} – « CLAUSES GÉNÉRALES » DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE DÉTAILS NON ALIMENTAIRES

Modification de l’article 7 comme suit :

« Article 7

Commissions paritaires nationales

7.1. Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation

Conformément à l’article L. 2232-9-1 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) est instituée dans la branche.

Elle remplit les missions définies par les textes législatifs et a pour rôle de permettre à la branche de réaliser les missions qui lui sont confiées par la loi, notamment la définition des garanties applicables aux salariés, ainsi que la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d’application.

La correspondance devra être adressée au : CDNA (CPPNI), 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

Elle peut être contactée par e-mail à l’adresse suivante : contact@cdna.pro.

Les garanties accordées aux salariés participant à la négociation sont mentionnées à l’article 9 du présent chapitre.

7.1.1. Composition

La CPPNI est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président chacun appartenant à un collège différent.

7.1.2. Missions

La CPPNI exerce les missions suivantes :

- elle veille au respect et à l’application de la présente convention et de ses avenants, et étudie les difficultés d’interprétation et d’application pouvant résulter de leur mise en œuvre. Lorsque,

dans ce cadre, la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la commission a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention. Les règles de validité de l'avis sont déterminées par la CPPNI ;

- elle peut 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 ;
- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi (durée et aménagement du temps de travail ; repos quotidien ; jours fériés ; congés ; compte épargne-temps...), et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ces accords sont déposés auprès de la CPPNI à l'adresse suivante : CDNA (CPPNI), 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

Elle peut être contactée par e-mail à l'adresse suivante : contact@cdna.pro.

Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires. Un accord définira le cas échéant les conditions dans lesquels sont exercées ces prérogatives.

Elle négocie les accords collectifs de branche et les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment dans les matières définies par le présent accord (voir art. 2 du présent chapitre).

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

7.1.3. Périodicité des négociations

La CPPNI est réunie au moins trois fois par an, en vue notamment des négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par le code du travail.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

7.2. Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

Ces commissions siégeront à Paris et seront composées :

- pour les salariés : d'un représentant de chacun des syndicats représentatifs au niveau de la branche ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants représentatifs au niveau de la branche.

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie).

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion, sauf les 2 périodes de 15 jours précédant la fête des mères et Noël.

7.3. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur. Elle a pour rôle d'étudier les besoins en formation et en emploi des secteurs d'activités couverts par le champ d'application de ladite convention collective nationale et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- formuler toutes observations ou propositions utiles ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

La CPNEFP a pour mission :

- a) D'examiner la situation et les évolutions de l'emploi dans la branche pour définir une politique de formation adaptée et les priorités dans ce domaine ;
- b) De fixer les grandes orientations qui seront mises en œuvre par l'organisme collecteur agréé (OPCA) désigné dans la branche ;
- c) De participer, en matière de formation initiale, à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques aux secteurs d'activités couverts par la convention collective nationale ;
- d) De participer, en matière de reconversion, à la définition des formations de reconversions souhaitées par les secteurs d'activités susdits ;
- e) De favoriser l'insertion des jeunes ou des publics spécifiques ou prioritaires dans la branche ;
- f) De contribuer, en matière de formation alternance (apprentissage, contrat et période de professionnalisation, etc.), à la définition des priorités dans ces domaines ;
- g) De contribuer, en matière de formation continue, à la réflexion sur les moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants ou à créer.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président chacun appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège. Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Le président et le vice-président convoquent au moins 1 mois à l'avance les membres de la commission avec les documents nécessaires à la discussion envoyés préalablement 15 jours avant.

Le président et le vice-président rendent compte annuellement des négociations et des activités de la CPNEFP aux instances paritaires qui suivent la convention collective.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les relevés de décisions sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission. En cas d'absence du président ou du vice-président, ils seront remplacés par leur collège d'appartenance.

La CPNEFP peut solliciter des concours, avis et conseils extérieurs. Elle peut également solliciter tous organismes appropriés pour les inviter à contribuer à ses objectifs.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle sera convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de trois au moins de ses membres.

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la convention collective nationale. Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

La présence au moins de deux membres de chacun des collèges titulaires et/ou suppléants est requise pour la validité des décisions.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à la procédure de conciliation prévue à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

7.4. Section professionnelle paritaire

La section professionnelle paritaire remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle est créée au sein de l'OPCA désigné par la branche.

Elle suit les règles adoptées par celui-ci. Conventionnellement, la composition et le fonctionnement interne à la branche sont les mêmes que ceux de la CPNEFP définis à l'article 7.3. Ils pourront être adaptés selon les modalités définies par l'OPCA de branche.

Les prérogatives de la SPP sont notamment les suivantes :

- de recommander les priorités (publics/formation) pour la gestion des fonds du plan de formation des sections financières des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de définir des priorités de formations et des règles de prise en charge au titre des fonds du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus et des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA en cohérence avec l'accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP.

La SPP veillera à ce que les orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés.

7.5. Commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise

Cet article est abrogé, ainsi que toutes les dispositions s'y référant au sein de la présente convention collective. »

TITRE II

DISPOSITIONS FINALES

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt et notification

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

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Extension

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

Fait à Paris, le 13 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

ACCORD DU 13 AVRIL 2017

RELATIF AUX PRIORITÉS ET AUX OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750611M
IDCC : 1517

Entre
SNAO
SNAN
CSNEDT
CPGA
FNDMV
CSNEFBCM
CSMM
FFDDEFB
FCSJPE
CDNA

D'une part, et

FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui fait suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 est une réforme profonde qui vise à permettre un accès plus large à la formation professionnelle.

Le présent accord a pour objet de traduire et d'adapter le nouveau cadre légal au niveau de la branche des commerces de détail non alimentaires, IDCC 1517.

En conséquence, le présent accord abroge et remplace les dispositions de l'accord du 9 mai 2012 et ses avenants relatifs aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires – CDNA et modifie le chapitre XI « Modalités d'organisation et

de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie » de la convention collective nationale susmentionnée.

Les parties signataires du présent accord conviennent :

D'une part :

- de maintenir les dispositions de l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » ;
- de maintenir les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA FORCO et à la création d'une section paritaire professionnelle des commerces de détail non alimentaires, et rappellent l'accord de branche du 11 décembre 2015 relatif à la création du premier certificat de qualification professionnelle interbranche « vendeur – conseil en magasin » adapté aux secteurs droguerie/l'équipement du foyer/bazar ;

Et d'autre part :

- de mettre en place ou de confirmer les dispositions et orientations qui suivent.

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

La réforme instaurée par les dispositions légales (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, loi de finance pour 2016 et loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) marque une rupture et un changement de paradigme car :

- elle réoriente les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi, les salariés les moins qualifiés, les jeunes en alternance, les salariés des petites entreprises dont la branche du CDNA en compte près de 95 % dans ses effectifs ;
- elle crée le compte personnel de formation qui suivra chaque individu tout au long de sa vie professionnelle et doit être intégrée dans la politique de formation de toutes les entreprises quel que soit leur effectif ;
- elle assure transparence et simplicité pour les entreprises, avec une contribution unique selon que l'effectif est inférieur ou non à 11 salariés ;
- elle supprime l'obligation légale et fiscale de dépenser au profit d'une obligation de former consacrant ainsi la formation comme un investissement des entreprises plutôt qu'une charge dans le cadre du dialogue social. La suppression de la déclaration de l'entreprise est remplacée par une déclaration relative aux modalités d'accès à la formation des salariés conformément à l'article L. 6331-32 du code du travail ;
- elle permet aux branches, par accord collectif, de gérer des contributions conventionnelles en dehors du cadre légal ;
- enfin, elle élargit la mission de l'OPCA désigné et ses capacités d'intervention pour mieux accompagner les actions d'intérêt général et les politiques de la branche ou d'entreprises.

Les signataires considèrent que la formation est un véritable enjeu pour les entreprises de la branche et en font un axe prioritaire pour promouvoir des parcours d'intégration, de professionnalisation, de qualification, de certification afin de permettre aux salariés de progresser d'au moins un niveau de qualification dans leur vie professionnelle.

Dans cet esprit, ils recommandent aux entreprises de la branche :

- d’assurer l’adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l’évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ces obligations sont principalement mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l’entreprise ;

- de favoriser l’insertion ou la réinsertion des publics visés prioritaires et/ou définis par la branche ;
- de favoriser l’acquisition d’un niveau de compétences permettant d’assurer l’emploi et le transfert de compétences du salarié afin d’occuper un emploi dans l’entreprise ou dans une des entreprises de la branche ;
- de faciliter l’insertion professionnelle dans la branche des personnes handicapées et des autres bénéficiaires de l’obligation d’emploi ;
- de faciliter l’accès des salariés au socle de compétences professionnelles défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 qui comprend :
 - la communication en français ;
 - l’utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
 - l’utilisation des techniques usuelles de l’information et de la communication numérique ;
 - l’aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d’un travail en équipe ;
 - l’aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
 - la capacité d’apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
 - la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d’hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires ;
 - auquel peuvent s’ajouter des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, pour lutter contre l’illettrisme et favoriser l’accès à la qualification.

L’accès des salariés à ces actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l’initiative de l’employeur :
 - dans le cadre du plan de formation ;
 - dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- à l’initiative du salarié :
 - dans le cadre du congé de formation (CIF) ;
 - dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Les employeurs s’efforceront d’articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d’être acteurs de leur formation tout au long de leur vie notamment par l’entretien professionnel, le passeport formation, le compte personnel de formation, le bilan de compétence, la validation des acquis de l’expérience (VAE), dont ils retrouveront les principales dispositions dans cet accord.

À cet effet, lors de l’embauche, le salarié doit être informé qu’il bénéficie tous les 2 ans d’un entretien professionnel (voir titre V du présent accord) qui remplace le bilan d’étape professionnel, l’entretien de seconde partie de carrière ainsi que tous les entretiens obligatoires prévus après une suspension du contrat de travail. L’entretien professionnel a pour objectif d’examiner les perspectives d’évolution de tout salarié.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION, OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS, COMMISSION ET SECTION PARITAIRE DE LA BRANCHE

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Les parties signataires confirment la désignation de l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO en qualité d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail non alimentaire constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce de détail non alimentaire a notamment pour missions, à la demande de la CPNEFP :

- de fournir tout diagnostic et état des lieux sur l'emploi et la formation dans les secteurs couverts par la convention collective nationale ;
- d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers et des emplois et des qualifications ;
- de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Dans le cadre de la négociation obligatoire de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les entreprises de plus de 300 salariés doivent s'appuyer sur les travaux de l'observatoire pour permettre de projeter leurs évolutions en matière de mutations économiques et leurs conséquences sur l'emploi.

Article 3

Commission et section paritaires dans la branche

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définit les orientations politiques en vue de leur mise en œuvre par la section professionnelle paritaire (SPP), placée sous l'autorité du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche.

Cette articulation permet à la branche d'optimiser ses ressources et l'équilibre des fonds gérés par l'OPCA, en vue de concilier au mieux les projets individuels des salariés et les projets d'entreprise.

Les modalités de fonctionnement des différentes commissions paritaires sont définies à l'article 7 du chapitre I^{er} « Clauses générales » de la convention collective.

TITRE II

PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Article 4

Définition et modalités des actions de formation

Que le plan de formation soit ou non pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Les actions de formation doivent respecter les critères définis

par le code du travail (art. L. 6353-1) c'est-à-dire être réalisées conformément à un programme pré-établi qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

La formation peut être séquentielle. Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme précise :

- 1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- 2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- 3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

À l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Article 5

Catégorie des actions de formation

Le plan de formation comporte deux types d'actions :

- 1. Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi (catégorie 1)

Ces actions visent l'acquisition de compétences pour l'exécution du contrat de travail du salarié directement exploitables dans le cadre de ses fonctions ou correspondant à l'évolution ou la modification des fonctions du salarié.

Les actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

- 2. Actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie 2)

Ces actions visent l'acquisition de savoirs qui sont requis ou non pour l'exécution du contrat de travail du salarié. Elles participent à l'évolution de la qualification du salarié et au développement de ses connaissances. Elle donne lieu à une reconnaissance de l'entreprise.

Ces actions se déroulent en principe pendant le temps de travail. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent être réalisées hors du temps de travail, en tout ou partie.

L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- sur l'attribution de la classification conventionnelle correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

a) Déroulement pendant le temps de travail

Ces actions donnent lieu au maintien de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail comme pour les actions de formation de catégorie 1.

b) Déroulement hors du temps de travail

Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail :

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

L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa conclusion.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales, y compris la CSG et la CRDS.

Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

TITRE III

CONTRAT ET PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Dans le respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- 1° Soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (RNCP) ;
- 2° Soit inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations créé par la loi du 24 novembre 2009 ;
- 3° Soit inscrite sur la liste compte personnel de formation de la branche CDNA, disponible sur le site officiel <http://www.moncompteformation.gouv.fr> ;
- 4° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- 5° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

La qualification professionnelle s'acquiert par la professionnalisation en contrat ou en période.

SOUS-TITRE I^{ER}

MODALITÉS D'APPLICATION COMMUNES AUX DEUX DISPOSITIFS

Article 6

Nombre de salariés en formation

Le nombre de salariés bénéficiaires simultanément d'un contrat ou d'une période de professionnalisation n'est pas limité par établissement selon son effectif équivalent temps plein (ETP).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Article 7

Financement et prise en charge

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de

transport) seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base du forfait horaire défini :

- par accord de branche ;
- ou à défaut par les dispositions législatives et réglementaires.

Les forfaits horaires définis par la branche peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné au regard de la préservation des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les entreprises assujetties au présent accord sont invitées à consulter le conseiller en formation de l'OPCA désigné par la branche pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période.

Les parties signataires rappellent à cet effet que :

- l'OPCA désigné par la branche est habilité à prendre en charge les dépenses de formation tutorale dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaire en vigueur ;
- l'OPCA désigné par la branche peut également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, la prise en charge à laquelle l'entreprise peut prétendre étant déterminée par l'OPCA dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur ;
- l'OPCA désigné par la branche peut également prendre en charge la formation des maîtres d'apprentissage.

Article 8

Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

La désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié au cours du contrat ou de la période de professionnalisation est obligatoire pour les formations d'une durée supérieure à 2 semaines.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail, ni une baisse de rémunération notamment sur les éléments variables. Il est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise.

Le tuteur peut être issu d'un autre établissement de l'entreprise ou d'un organisme de formation interne à l'entreprise.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille à leur formation éventuelle pour se préparer à la fonction tutorale.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuteur salarié de l'entreprise ou de l'établissement doit :

- soit être titulaire d'un diplôme équivalent avec le diplôme préparé ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- et être classé dans un échelon supérieur à celui du salarié en professionnalisation ;
- soit avoir suivi une formation aux aptitudes de tuteur.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- d’assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise ;
- de participer à l’évaluation de la progression des salariés et de la formation.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de deux personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps.

Article 9

Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation

Dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et, dans ce cas, se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau 1 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

SOUS-TITRE II

MODALITÉS RELATIVES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 10

Définition du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l’article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d’acquérir une qualification correspondant aux besoins de l’économie prévisibles à court ou moyen terme :

1. Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;
2. Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
3. Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, et de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

Article 11

Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s’adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion (CUI).

Article 12

Durée et modalités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d’un contrat à durée déterminée ou indéterminée :

a) Contrat à durée déterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d’un contrat à durée déterminée, l’action de professionnalisation est l’objet du contrat et en dicte sa durée. Les organisations patronales signataires incitent les entreprises à proposer aux titulaires à l’issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée un emploi sous contrat à durée indéterminée – dans ce cas le contrat ne

prévoit pas de période d'essai et reprend l'ancienneté du salarié – ou à favoriser l'insertion dans une autre entreprise de la branche.

b) Contrat à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et notamment :

- pour permettre au titulaire du contrat n'ayant pas de qualification ou une qualification sans lien avec l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dans de bonnes conditions de réussite ;
- pour permettre au titulaire d'acquérir une qualification complémentaire reconnue par la convention collective nationale ;
- ou lorsque la nature des qualifications visées à l'article 10 l'exige ;
- pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (niveau terminale) et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues ;
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige ;
- pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge ;
- pour les bénéficiaires de minima sociaux tels que le revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La prise en charge se fera par l'OPCA désigné par la branche sous réserve des financements nécessaires. Les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an peuvent bénéficier d'un financement majoré de leur formation et du tutorat.

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition de savoir-faire.

Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux actions de formation, le contrat de professionnalisation peut être rompu par l'employeur.

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation (voir titre III, sous-titre I^{er}, modalités d'applications communes aux deux dispositifs : article 8, tutorat).

12.1. Acquisition des savoir-faire

Le contrat de professionnalisation pourra comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention devra être conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

12.2. Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat ;
- si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée en raison d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 13

Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Personnes âgées de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel du niveau 1 ou du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, variable selon l'âge, le niveau de formation et la durée du contrat :

(En pourcentage.)

NIVEAU DE QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BÉNÉFICIAIRES ⁽¹⁾			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au 1 ^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué			
	1 ^{re} année	2 ^e année	1 ^{re} année	2 ^e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au moins égal au bac professionnel ⁽²⁾	65	75	80	90

(1) En % du salaire minimum conventionnel du niveau 1 en vigueur au jour de la prise d'effet du contrat ou du salaire minimum de croissance si celui-ci est supérieur.

(2) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ni au salaire minimum de croissance.

Pour la 2^e année, la rémunération minimale ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

SOUS-TITRE III

MODALITÉS RELATIVES À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

En cohérence avec l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de professionnalisation doivent être définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 14

Objectif de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter son évolution professionnelle ou son maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise ou l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

Les qualifications correspondant aux besoins prévisibles à court ou moyen terme telles que prévues au 1^{er} paragraphe de l'article 10 du présent accord sont :

1. Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
2. Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
3. Soit ouvrent droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
4. Soit permettent l'accès à une certification inscrite à inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
5. Soit inscrite sur la liste compte personnel de formation de la branche CDNA disponible sur le site officiel <http://www.moncompteformation.gouv.fr>, ou des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini notamment par le décret du 13 février 2015.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du code du travail.

Article 15

Bénéficiaires de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée, ainsi qu'aux salariés en contrat d'insertion dans l'emploi conclus avec des organismes ou entreprises d'insertion par l'activité économique.

Les entreprises de la branche sont invitées à prendre contact avec l'OPCA désigné pour connaître les décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche de la branche qui définira, le cas échéant, des publics prioritaires.

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire en période de professionnalisation (voir titre III, article 8, tutorat).

Article 16

Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 17

Modalités de la période de professionnalisation

17.1. Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail. La rémunération du salarié est maintenue.

Les signataires rappellent qu'il est possible d'articuler le compte personnel de formation avec la période de professionnalisation.

17.2. Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent prendre des engagements mutuels :

- l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;
- le salarié s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

17.3. Rémunération

Si la formation est réalisée à l'initiative du salarié, hors temps de travail, il peut mobiliser le compte personnel de formation (CPF) ou le congé individuel de formation (CIF). Aucune rémunération ou allocation n'est perçue dans ce cas.

Si la formation est suivie à l'initiative de l'employeur et que la formation est réalisée hors temps de travail, chaque heure effectuée donne lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Le montant de cette allocation s'ajoute à son salaire.

Un document retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées par le salarié et déterminant le montant de l'allocation de formation est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.

TITRE IV

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 18

Ouverture du compte personnel de formation

Conformément à la législation en vigueur, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à la date de son décès. À compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de certaines activités bénévoles ou de volontariat listées par le code du travail.

Chaque salarié devient acteur de l'évolution de ses compétences.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui gère l'ensemble des comptes personnels de formation dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

Tout salarié travaillant à temps plein acquiert 24 heures par an jusqu'à un total de 120 heures, puis 12 heures par an, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V ;
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ;
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée conventionnelle du temps annuel de travail, ou 1 607 heures, avec un arrondi au nombre d'heures immédiatement supérieur si le résultat n'est pas entier (art. R. 6323-1 du code du travail).

Les heures acquises sur le compte de formation peuvent être mobilisées par son titulaire quel que soit son statut.

Afin de faciliter l'information, orientation et l'élaboration de leur projet personnel, tout salarié a accès gratuitement au conseil en évolution professionnelle dispensé dans les principaux réseaux de conseil en orientation et insertion, notamment Pôle emploi, OPACIF, missions locales, Cap emploi, APEC et les organismes désignés par les régions.

18.1. Information des salariés

Les entreprises n'ont pas d'obligation d'information annuelle des salariés du solde d'heures dans le cadre du CPF.

En revanche, elles ont l'obligation d'informer les salariés de la possibilité de recourir au CEP notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Article 19

Formations éligibles

Pour les salariés relevant de la convention collective des commerces de détail non alimentaires, les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

1° La liste établie par la CPNEFP de la branche (conventionnel) disponible sur le site officiel <http://www.moncompteformation.gouv.fr> ou auprès du secrétariat de la CPNEFP de la branche CDNA, cette liste étant susceptible d'évoluer ;

2° La liste élaborée par le COPANEF (national) ;

3° La liste élaborée par le COPAREF (régional) de la région de travail du salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations non qualifiantes visant l'adaptation du salarié à son poste de travail ne sont pas accessibles via le compte personnel de formation. Le cas échéant, les entreprises mettent ces formations en place dans le cadre du plan de formation.

Article 20

Mobilisation du compte personnel de formation

Conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé que par son titulaire ou avec son accord exprès. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord de son employeur dans les conditions prévues à l'article 21.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées à l'article 21.2.

Article 21

Formalités

21.1. Lorsque le salarié souhaite obtenir l'accord de son employeur

Lorsque le salarié veut effectuer une formation en mobilisant son CPF sur le temps de travail, il doit solliciter l'accord de son employeur. Il en est de même s'il souhaite associer à son CPF une période de professionnalisation ou effectuer une formation sur la liste des formations prioritaires de la branche.

Pour cela, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

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

En cas de réponse négative, elle doit être notifiée par écrit au salarié.

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

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

21.2. Lorsque le salarié ne souhaite pas obtenir l'accord de son employeur

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail, il n'a pas à demander l'accord de son employeur.

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

Article 22

Financement par l'OPCA

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA désigné par la branche finance, selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

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

Article 23

Abondement correctif du compte personnel de formation (entreprise de 50 salariés et plus)

L'abondement correctif du CPF se déclenche dans les entreprises de plus de 50 salariés, si l'employeur n'est pas en mesure de justifier qu'au cours des 6 dernières années le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus tous les 2 ans, et qu'il a bénéficié d'au moins deux des 3 actions suivantes :

- suivi au moins une action de formation ;
- bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle ;

- acquis des éléments de certifications, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (cf. art. 23.3 du titre V du présent accord).

Cet abondement est de 100 heures pour un salarié à temps complet, et 130 heures pour un salarié à temps partiel.

En vue d'assurer le suivi de ces heures par la Caisse des dépôts et consignations, les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés ont l'obligation de transmettre à l'OPCA désigné par la branche la liste des salariés bénéficiant d'abondements correctifs et le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié est occupé à temps plein ou à temps partiel.

Conformément à la législation en vigueur, les représentants du personnel devront être informés du nombre de bénéficiaires de l'abondement correctif, dans le cadre de l'état des lieux du parcours professionnel des salariés ainsi que le montant correspondant versé à l'OPCA, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Article 24

Abondement du compte personnel de formation

a) Conformément à l'article L. 6323-4-II du code du travail, le salarié, lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNE est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, pourra demander un abondement en heures complémentaires. Ces heures peuvent être financées par : l'employeur ; un OPCA ; un OPACIF ; l'organisme qui gère le compte personnel de prévention de la pénibilité ; l'État ; les régions ; Pôle emploi ; l'AGEFIPH.

b) Conformément à l'article L. 6323-14 et sous réserve que le nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation soit insuffisant, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte.

Les critères et les modalités de prise en charge sont déterminés par la section paritaire professionnelle. Cet abondement est financé par l'OPCA désigné par la branche.

c) Le compte personnel de formation complète et s'articule avec tous les autres dispositifs de formation. Il pourra notamment être abondé par la période de professionnalisation. Les modalités et les taux de prise en charge sont définis par la section paritaire professionnelle de la branche.

d) L'entreprise peut décider de compléter le financement du compte personnel de formation par le biais d'un abondement supplémentaire versé volontairement, notamment lorsqu'un salarié n'a pas le nombre d'heures nécessaires pour effectuer la formation envisagée ou parce que l'entreprise souhaite encourager la démarche de formation.

TITRE V

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien obligatoire remplace le bilan d'étape professionnel, l'entretien de seconde partie de carrière ainsi que tous les entretiens obligatoires prévus après une suspension du contrat de travail.

Article 25

Objectif et contenu de l'entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder les compétences mises en œuvre par le salarié, les compétences acquises dans le cadre du travail actuel et passé ou dans le cadre d'activités bénévoles, l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'employeur doit informer le salarié, dès son embauche, des modalités de cet entretien.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Il ne se confond pas avec l'entretien annuel. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Article 26

Mise en œuvre

Les signataires rappellent que l'entretien professionnel se décline en deux types d'entretien organisés à des fréquences différentes tel que décrit ci-après :

26.1. Entretien tous les 2 ans

L'employeur doit organiser au minimum tous les 2 ans un entretien professionnel avec le salarié et identifier avec lui les axes de développements possibles en matière de compétences et de formations.

Toutefois, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou partiel ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de soutien familial ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.

L'entretien professionnel doit systématiquement donner lieu à un écrit dont une copie est remise au salarié.

Un exemple de questionnaire est mis à la disposition des entreprises par les organisations signataires ou sur www.travail-emploi.gouv.fr.

26.2. Bilan de parcours professionnel tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel obligatoire avec l'employeur permet au salarié de faire un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années de l'entretien professionnel tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

26.3. Entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus mentionnées, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 soit :

- 100 heures s'il travaille à temps plein ;
- 130 heures s'il travaille à temps partiel.

Cette situation donne lieu au versement d'une somme forfaitaire par heure d'abondement à l'OPCA de branche (L. 6323-13 CT).

Enfin, le salarié peut demander à suivre l'action de son choix sur son temps de travail.

Les instances de représentation du personnel peuvent alerter l'employeur en cas de manquement.

TITRE VI

BILAN DE COMPÉTENCES

Article 27

Objectif du bilan de compétences

La mise en œuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise. Les heures du CPF peuvent également être mobilisées pour réaliser un bilan de compétence.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences ou du CPF).

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur ni à 1/3 sauf accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires et notamment les articles L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du code du travail.

TITRE VII

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Article 28

Objectif de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

Seules les certifications, enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la VAE. Pour le (ou les) certificats de qualification professionnelle reconnu(s) par la branche, une inscription à ce répertoire sera demandée.

L'employeur peut proposer la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation.

Le salarié bénéficie dans ce cadre d'une autorisation d'absence qui lui permet de faire reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les connaissances qu'il a pu acquérir tout au long de sa vie.

28.1. Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 1 an d'expérience continue ou non, qu'elle soit salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.

Pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau de formation V de l'Éducation nationale (BEP ou CAP), les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel sont prises en compte dans la durée minimum d'activité.

L'expérience doit être en rapport avec la certification visée.

L'employeur peut également décider d'inscrire dans un plan de formation une ou plusieurs actions de VAE pour un salarié ou agent.

28.2. Prise en charge de la VAE

Les frais suivants sont imputables au titre de la formation professionnelle :

- l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation (voir art. 28.4 du présent accord) ;
- les frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la qualification professionnelle reconnue ;
- la rémunération versée au salarié, dans la limite de 24 heures, pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- une action VAE peut être accessible dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur ou qu'il a donné son accord, la démarche peut être financée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

28.3. Congé VAE

Un congé de VAE permet au salarié de s'absenter sur son temps de travail soit pour participer aux épreuves de VAE, soit pour bénéficier d'un accompagnement.

Toute personne justifiant d'une expérience professionnelle de 1 an peut demander à son employeur un congé pour préparer la validation ou participer aux épreuves de validation.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation.

Les salariés employés en CDD doivent justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage (consécutifs ou non) au cours des 5 dernières années.

Si la VAE est effectuée au titre d'un congé pour VAE, l'OPACIF prend en charge une partie des coûts liés à la validation et à l'accompagnement, ainsi que la rémunération du salarié (dans la limite de 24 heures) si la VAE se déroule pendant le temps de travail.

Si l'accompagnement est réalisé dans le cadre du compte personnel de formation, le congé de VAE peut être pris en charge par l'OPCA de la branche.

28.4. Accompagnement à la VAE

Conformément à l'article L. 6423-1 du code du travail, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable a le droit de bénéficier d'un accompagnement pour préparer son dossier de VAE et son entretien devant le jury.

Cet accompagnement à la VAE est réalisé en fonction des besoins du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification et sous réserve des règles de prise en charge définies par l'OPCA compétent, les régions ou Pôle emploi.

28.5. Prise en charge des actions d'accompagnement à la VAE

Les frais relatifs à l'accompagnement de la préparation à la VAE peuvent être pris en charge dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise (lorsque la VAE est à l'initiative de l'employeur) ;
- de son compte personnel de formation (CPF) ;
- du congé VAE.

TITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 29

Contribution unique de financement de la formation professionnelle

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution unique des entreprises fixée par les dispositions législatives et réglementaires en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise, collectée par un seul organisme, l'OPCA désigné par la branche.

Les versements au titre de la contribution unique pour la formation sont mutualisés au sein de la branche. Ils permettent à l'OPCA désigné de financer les différents outils et dispositifs mis en place pour améliorer la formation professionnelle.

Les signataires de l'accord rappellent que les entreprises peuvent verser volontairement une contribution complémentaire à l'OPCA désigné par la branche ayant pour objet le développement de la formation.

29.1. Entreprises de moins de 11 salariés

La totalité de la contribution légale unique est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche, soit :

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute réparti à hauteur de :
 - 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
 - 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation.

29.2. Entreprises de 11 salariés ou plus

La contribution légale unique des entreprises de 10 salariés et plus est fixée à 1 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

29.3. Tableau de répartition de la contribution selon l'effectif salarié

(En pourcentage.)

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	DE 1 à 10 salariés	DE 11 à 49 salariés	DE 50 à 299 salariés	300 SALARIÉS et plus
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	–
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CIF	–	0,15	0,20	0,20
FPSP	–	0,15	0,20	0,20
Compte personnel de formation	–	0,20	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

TITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 30

*Dispositions concernant les certificats de qualification professionnelle (CQP)
et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)*

Le taux de prise en charge par l'OPCA désigné des CQP et CQPI est défini par accord de branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître le taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en œuvre de l'action.

Concernant le certificat de qualification professionnelle « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » (CQP Jeux jouets), les dispositions du présent article se substituent aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 6 octobre 2006 relatif à sa création.

30.1. Prise en charge des frais de transport et d'hébergement pour les salariés participant à une action CQP ou CQPI

Les frais couvrant l'hébergement et le transport des salariés participant à une action CQP ou CQPI peuvent être avancés par l'employeur, sur demande du salarié.

Article 31

*Prise en charge des frais du jury dans le cadre des certificats
de qualification professionnelle ou interbranches validés par la branche*

Afin d'accompagner la politique de développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et interprofessionnelle (CQPI) dans la branche, les parties signataires conviennent que les dépenses afférentes aux frais de fonctionnement des jurys des CQP ou CQPI validés – où qui viendraient à être validés par la branche – et qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, seront pris en charge dans les conditions définies ci-après :

31.1. Conditions relatives au CQP ou au CQPI

Certificat de qualification professionnelle créé et validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité couverts par la présente convention collective nationale ;

Certification de qualification interprofessionnelle et module supplémentaire validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité,

et :

- inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et/ou figurant sur la liste CPF de la branche ;
- ou reconnu par la convention collective nationale IDCC 1517.

Ces frais seront pris en charge y compris pour les participants au jury d'un CQP ou CQPI délivré dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

31.2. Imputabilité des frais pris en charge

Lorsqu'un salarié d'une entreprise de la branche est amené à participer au jury des CQP ou CQPI, les frais seront pris en charge selon les modalités ci-après.

a) Par l'OPCA désigné par la branche sous réserve de ses équilibres financiers :

- les formations et l'accompagnement des membres du jury et des professionnels évaluateurs, en lien avec leur mission au sein du jury.

b) Par les organisations patronales qui les auront désignées :

L'entreprise du salarié participant pourra demander auprès de l'organisation patronale de son ressort d'activité le remboursement des :

- salaires et charges des participants au jury dans les limites du minimum conventionnel de leur niveau hiérarchique en vigueur au 1^{er} janvier de l'année du jury et dans les limites d'un plafond de 14 heures par session d'examen.

c) Par l'association paritaire des commerces de détail non alimentaires (APCDNA) :

Les frais de déplacement et d'hébergement, selon les modalités fixées par le règlement intérieur de l'association.

Article 32

Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

Conformément à la législation en vigueur, les signataires rappellent que le comité d'entreprise est consulté annuellement sur les trois grands sujets suivant :

- les orientations stratégiques de l'entreprise : cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi : cette consultation inclut le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, et les conditions d'accueil en stage.

La consultation sur le plan de formation est intégrée à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, selon les modalités conformes à la législation en vigueur.

Les signataires rappellent que conformément à la législation en vigueur, un accord d'entreprise peut être négocié afin d'élaborer et mettre en œuvre un plan de formation triennal, mais aussi de modifier le calendrier réglementaire des deux réunions de consultation sur le plan de formation.

Article 33

Égalité professionnelle

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises, conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective, qu'elles doivent :

- veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- 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, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes y compris par la formation.

En conséquence cet accord s'applique sans distinction de sexe pour toutes les catégories de personnel.

Article 34

Portée

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à ses dispositions sauf dispositions plus favorables.

Article 35

Durée

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les signataires conviennent d'une négociation triennale sur les dispositifs de la formation professionnelle dans la branche.

Article 36

Commission de suivi

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, ou suite à l'impact constaté de ces mesures sur la pérennité des entreprises et des emplois qu'elles représentent dans la branche, les signataires se réuniront en vue d'étudier toutes les conséquences.

Chaque année, les partenaires sociaux demanderont à l'OPCA un bilan complémentaire portant notamment sur l'utilisation des fonds par les TPE de la branche dans le cadre du plan de formation. La commission de suivi appréciera la réalité des besoins des entreprises, et engagera à cette occasion des réflexions sur les investissements nécessaires en matière de formation dans la branche, et les axes prioritaires de formation.

Article 37

Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension

37.1. Dépôt

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

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et suivants du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

37.2. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature.

37.3. Extension

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

Fait à Paris, le 13 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**

**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

AVENANT DU 13 AVRIL 2017

PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 9.2 DU CHAPITRE I^{ER} « CLAUSES GÉNÉRALES »

NOR : ASET1750609M

IDCC : 1517

Entre

SNCAO

SNAN

CSNEDT

CPGA

FNDMV

CSNEFBM

CSMM

FFDDEFB

FCSJPE

CDNA

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, et afin de garantir la qualité du dialogue social au sein de la branche, les parties conviennent de modifier le nombre d'heure de préparation des réunions paritaires comme suit.

TITRE I^{ER}

MODIFICATION DE L'ARTICLE 9.2 « PRÉPARATION DES RÉUNIONS », DU CHAPITRE I^{ER} « CLAUSES GÉNÉRALES » DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE DÉTAILS NON ALIMENTAIRES

L'article 9.2 est modifié comme suit :

« Article 9.2

Préparation des réunions

Le chef d'entreprise est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction.

Les salariés participant aux négociations dans le cadre des commissions mixtes ou paritaires bénéficient d'un crédit d'heures pour préparer les réunions :

- 2 heures pour préparer une réunion de 1 demi-journée ;
- 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Cette prise en charge est limitée par réunion :

- à trois représentants maximum par organisation syndicale ;
- et à deux représentants maximum d'une même organisation syndicale par entreprise. »

TITRE II

DISPOSITIONS FINALES

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt et Notification

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

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Extension

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

Fait à Paris, le 13 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

AVENANT DU 13 AVRIL 2017
RELATIF À LA PROROGATION DE L'ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2014
SUR LE TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1750608M
IDCC : 1517

Entre
SNAO
SNAN
CSNEDT
CPGA
FNDMV
CSNEFBCEM
CSMM
FFDDEFB
FCSJPE
CDNA

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En 2013, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires reconnaissent la nécessité de définir par accord les modalités conventionnelles régissant la pratique du temps partiel dans la branche, afin de les adapter aux situations des secteurs d'activité et des entreprises. L'objectif principal de l'accord était de concilier non seu-

lement les impératifs des entreprises avec les contraintes qui leur sont inhérentes, mais aussi les attentes des salariés en matière de conditions de travail.

S'agissant de domaines regroupant majoritairement des petites, voire très petites entreprises, la négociation de branche apparaît en effet comme le niveau le plus pertinent pour fixer et encadrer les normes générales relatives à la pratique du temps partiel, mais aussi pour préserver la nécessaire harmonisation des pratiques sociales des secteurs d'activités considérés.

C'est pourquoi, considérant la situation du temps partiel dans la branche, qui n'a que très peu évolué en 3 ans (voir diagnostic), et considérant, d'autre part, que plus d'un tiers des entreprises de la branche considère que la durée légale de 24 heures minimum est un frein à l'embauche, les partenaires sociaux s'accordent sur les mesures suivantes :

Données économiques : évolution du temps partiel dans la branche sur 3 ans

(En pourcentage.)

	2013	2014	2015
Part du temps partiel	20	21	22
Femmes	20	29	30
Hommes	10	10	13
Source : données FORCO.			

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 2

Prorogation de l'accord du 25 novembre 2014 pour 3 ans

L'accord du 25 novembre 2014 relatif au temps partiel est prorogé dans toutes ses dispositions pour une durée déterminée de 3 ans, à compter de son extension.

Article 3

Révision

En cas de remise en cause de l'équilibre de l'accord mentionné par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, ou suite à l'impact constaté de ces mesures sur la pérennité des entreprises et des emplois qu'elles représentent dans la branche, les signataires se réuniront en vue d'étudier toutes les conséquences.

Chaque année, à l'occasion de la réalisation du rapport de branche, une enquête pourra être réalisée auprès des entreprises pour déterminer notamment les conséquences que ces mesures ont sur l'emploi dans la branche.

Article 3

Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension

3.1. Dépôt

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

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et suivants du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

3.2. Extension

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

Fait à Paris, le 13 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

**IDCC : 1536. – DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

**AVENANT N° 2017-1 DU 11 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : ASET1750618M

IDCC : 1536

Entre

FNB

D'une part, et

CSFV CFTC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires, la dernière grille applicable depuis le 1^{er} février 2016, signée le 2 février 2016, ayant été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2017 sur l'échelon 1 du niveau I, un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. page annexée), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Il est applicable rétroactivement au 1^{er} janvier 2017.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-5 du code du travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la

branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

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

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires minima 2017 (à compter du 1^{er} janvier 2017)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I	1	1 490
	2	1 505
	3	1 527
II	1	1 552
	2	1 577
	3	1 606
III	1	1 634
	CQP	1 644
	2	1 663
	3	1 691
	CQP	1 719
IV	1	1 729
	2	1 786
	3	1 881
	CQP	1 931
V	1	2 116
	2	2 367
	3	2 554
VI	1	3 019
	2	3 238
	3	3 653

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 35 DU 2 MARS 2017
RELATIF AUX PRIMES D'ANCIENNETÉ (ART. 37)

NOR : ASET1750597M
IDCC : 1487

Entre

UBH

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par souci de revaloriser les montants de la prime versée aux salariés du fait de leur ancienneté dans les entreprises de la branche, les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, décident de modifier l'article 37 de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie, dans les conditions déterminées ci-après.

Article 1^{er}

Montant de la prime d'ancienneté et condition de versement

Les salariés non-cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté, fixée en fonction des années passées dans l'entreprise selon le barème suivant :

- 3 ans d'ancienneté : 25 € ;
- 6 ans d'ancienneté : 40 € ;
- 9 ans d'ancienneté : 55 € ;
- 12 ans d'ancienneté : 65 € ;
- 15 ans d'ancienneté : 85 € ;
- 18 ans d'ancienneté : 100 €.

Cette prime est versée tous les mois et s'ajoute au salaire minimum garanti, conformément à l'article 36 de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie.

Article 2

Champ d'application territoriale et professionnelle

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du commerce de l'horlogerie-bijouterie.

Article 3

Publicité et extension

Conclu pour une durée indéterminée, l'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai d'opposition, il sera déposé à la DGT et son extension sera demandée.

Un exemplaire sera également déposé en conseil de prud'hommes.

Article 4

Durée et date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 36 DU 2 MARS 2017
RELATIF À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL (ART. 23.1)

NOR : ASET1750598M
IDCC : 1487

Entre

UBH

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par souci de conformité avec la législation en vigueur et la nouvelle grille de classification, les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, décident de modifier l'article 23.1 de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie, relatif à la rupture du contrat de travail, dans les conditions déterminées ci-après.

Article 1^{er}

Préavis

La durée de préavis de démission est de :

- 1 mois pour les salariés relevant du statut employé ;
- 2 mois pour les salariés relevant du statut agent de maîtrise ;
- 3 mois pour les salariés relevant du statut cadre.

La durée préavis de licenciement est de :

- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour les salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans.

En cas de faute grave, telle que prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail et sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, le licenciement intervient sans préavis ni indemnité.

En cas de dispense de préavis par l'employeur, celui-ci versera au salarié une indemnité compensatrice de cette période.

Article 2

Champ d'application territoriale et professionnelle

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du commerce de l'horlogerie-bijouterie.

Article 3

Publicité et extension

Conclu pour une durée indéterminée, l'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai d'opposition, il sera déposé à la DGT et son extension sera demandée.

Un exemplaire sera également déposé en conseil de prud'hommes.

Article 4

Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Fait à Paris, le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157

Convention collective nationale
IDCC : 2528. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

ACCORD DU 7 MARS 2017
RELATIF À L'AFFECTATION DES FONDS DE PROFESSIONNALISATION AUX CFA
NOR : ASET1750619M

Entre
FFM

D'une part, et
FNAA CFE-CGC
FS CFDT
FNP FO
CMTE CFTC
THC CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la maroquinerie – OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du code du travail, et de l'article R. 6332-78 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties signataires décident :

I. – De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. – D'affecter aux centres de formation d'apprentis suivant :

- La Fabrique, 6-8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA des compagnons du devoir et du tour de France, 1, place Saint-Gervais, 75004 Paris, un montant de 35 000 € ;

- CFA public de Maine-et-Loire, route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-L'Authion, un montant de 50 000 € ;
- CFA Le Vigeau, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006, 33327 Eysines Cedex, un montant de 12 500 € ;
- CFA académique Jean-Rostand, 12, rue Louise-Lériget, CS 62325, 16023 Angoulême, un montant de 2 000 € ;
- CFA du pays de Montbéliard, rue des Frères-Lumières, 25200 Bethoncourt, un montant de 49 040 € ;
- CFA académique de Besançon, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 81522, 25009 Besançon Cedex, un montant de 20 000 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 1^{er} mars 2017 sur la base de la masse salariale 2016.

III. – Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA – ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question – les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. – De conclure le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 7 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3187

Convention collective nationale
IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

AVENANT N° 53 DU 4 AVRIL 2017
RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1750615M
IDCC : 1423

Entre

FIN

D'une part, et

FM CFE-CGC

FCE CFDT

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre du développement de la politique de formation professionnelle mise en œuvre par la fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés, notamment au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche de la navigation de plaisance et de la section paritaire professionnelle (SPP) d'AGEFOS-PME, OPCA de la branche.

Le présent avenant a pour objet d'établir la liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) créés dans la branche car les parties signataires rappellent que les CQP constituent un outil contribuant à l'emploi, à la valorisation d'un savoir-faire et des aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi et aussi à l'évolution professionnelle des salariés de la branche.

Article 1^{er}

Liste des CQP

Les CQP qui attestent les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la branche de la navigation de plaisance sont les suivants :

- CQP Ouvrier matériaux composites ;
- CQP Menuisier d'agencement nautique ;
- CQP Menuisier de fabrication nautique ;
- CQP Vernisseur nautique ;

- CQP Ouvrier voilier ;
- CQP Sellier nautique ;
- CQP Électronicien nautique ;
- CQP Agent de maintenance et de services des industries nautiques ;
- CQP Mécanicien nautique ;
- CQP Formateur en permis plaisance ;
- CQP Personnel de bord ;
- CQP Peintre nautique.

Les CQP sont reconnus comme étant équivalents, au minimum, au niveau V de l'Éducation nationale.

Article 2

Dispositions finales

Le classement des certificats de qualification professionnelle mécanicien nautique, formateur en permis plaisance, personnel de bord et peintre nautique sera opéré dans la classification professionnelle de la convention collective nationale précitée au cours de l'année 2017.

Le présent avenant prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est fait 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 par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 4 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3187

Convention collective nationale
IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

AVENANT N° 54 DU 4 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : ASET1750616M

IDCC : 1423

Entre

FIN

D'une part, et

FM CFE-CGC

FCE CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Rémunérations minimales applicables
dans les entreprises au 1^{er} avril 2017*

À partir du 1^{er} avril 2017, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. – Salaires minima des ouvriers au 1^{er} avril 2017

(En euros.)

OUVRIERS			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
I	1	35	1 481,35
	2	38	1 483,79
II	1	42	1 490,71
	2	47	1 507,04
	3	53	1 526,64
III	1	59	1 546,23
	2	66	1 569,08
	3	75	1 598,47

II. – Salaires minima des employés au 1^{er} avril 2017

(En euros.)

EMPLOYÉS			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
I	1	35	1 481,35
	2	38	1 483,79
II	1	42	1 490,71
	2	47	1 507,04
	3	53	1 526,64
III	1	59	1 546,23
	2	66	1 569,08
	3	75	1 598,47

III. – Salaires minima des techniciens au 1^{er} avril 2017

(En euros.)

TECHNICIENS			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
IV	1	66	1 569,08
	2	75	1 598,47

IV. – Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} avril 2017

(En euros.)

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
V	1	89	1 644,19
	2	115	1 729,08
VI	1	164	1 889,09
	2	220	2 071,95

V. – Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1^{er} avril 2017

(En euros.)

INGÉNIEURS ET CADRES		
Niveau	Échelon	Salaire
VII	1	1 812,39
	2	1 935,15
	3	2 966,41
	4	4 258,50

Article 2

Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est fait 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 par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 4 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 2 DU 13 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETÉ LORS DU CLASSEMENT
ET DE LA PROMOTION DANS LA CATÉGORIE DES CADRES DE LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION
DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS PORTUAIRES

NOR : ASET1750620M
IDCC : 3017

Entre
UNIM
UPF

D'une part, et

CFE-CGC
FNPD CGT
FGT CFTC
FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant l'article 3 de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU), qui prévoit que « d'une manière générale, le classement du salarié résulte directement des fonctions et responsabilités effectivement tenues et de leur évolution tout au long de son parcours professionnel » ;

Considérant l'article 5, point 3 de la CCNU, qui précise que « les salariés bénéficient d'une prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'entreprise ou le groupement traduite dans les grilles de SBMH annexées à la présente convention », que « l'ancienneté du salarié est appréciée conformément à l'article 4 de la présente convention collective », et que « les effets de l'ancienneté sur le SBMH se traduisent par l'application de grilles de SBMH majorées selon différentes tranches d'ancienneté continue dans l'entreprise ou le groupement » ;

Considérant l'article 5, point 6 de la CCNU, qui précise que « les salariés seront classés dans les grilles de classification définies à l'article 3 de la présente convention dans un délai qui ne dépassera

pas 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective », et que « ce classement sera conforme aux critères définis dans les grilles de classification »,

Il apparaît que la mise en œuvre de ces dispositions nécessite une révision :

- à la fois pour les classements dans la grille, dans la mesure où la prise en compte de l'ancienneté dans un établissement portuaire pour positionner les cadres dans la grille de rémunération des personnels portuaires et s'assurer du respect du SBMH occasionne une majoration de salaire liée simplement au différentiel d'ancienneté pouvant exister entre l'ancienneté dans un établissement portuaire et l'ancienneté dans la catégorie cadres.

À défaut, les rémunérations de salariés exerçant les mêmes fonctions avec la même ancienneté dans la catégorie pourraient connaître des écarts importants si l'un d'eux bénéficie d'une ancienneté plus importante dans un établissement portuaire, ce qui est contraire au principe d'égalité de traitement, et compromet la cohérence de la politique de gestion des ressources humaines et la politique salariale des établissements portuaires ;

- et pour les promotions de salariés dans la catégorie cadres qu'il convient de favoriser mais qui risquent d'être réduites si l'ancienneté après promotion dans la catégorie cadres reprend celle qu'ils ont acquise antérieurement.

Afin de pallier cette difficulté et de ne pas limiter en conséquence les promotions internes dans la catégorie cadres, tout en veillant à ce que les négociations d'accords locaux, dont la NAO locale, n'aient pas pour conséquence globalement un traitement moins favorable des cadres par rapport aux non-cadres, notamment au regard des masses salariales, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Classement

Il est convenu que le classement dans la grille de rémunérations des personnels portuaires s'effectue en respectant un plafond individuel d'accroissement de rémunération de 10 % au plus de la rémunération mensuelle brute perçue avant classement (salaire de base + ancienneté + assiduité ⁽¹⁾).

En conséquence si l'accroissement prévisionnel de rémunération s'avérait supérieur à 10 %, le positionnement dans la grille se fera au SBMH immédiatement inférieur à ce plafond individuel. La rémunération perçue sera alors égale à la rémunération brute perçue avant classement majorée de 10 %.

Toutefois, si l'ancienneté résultant de ce positionnement s'avérait inférieure à l'ancienneté acquise dans la catégorie cadres, c'est l'ancienneté acquise dans la catégorie cadres qui serait retenue, même si le plafond individuel devait dépasser 10 %.

Dans les autres cas, le positionnement dans la grille s'effectuera au niveau de SBMH correspondant à la nouvelle rémunération.

Les personnels portuaires cadres avant la mise en œuvre de la CCNU restent cadres.

Le classement des cadres F2 issus de la convention verte, là où il en existe, ne saurait être inférieur au second échelon de la grille cadres.

Les cadres qui relèvent des dispositions du présent article peuvent constituer un groupe fermé, en application d'un accord local.

Article 2

Promotion dans la catégorie cadres

Afin d'éviter que l'impact salarial de la prise en compte de l'ancienneté dans un établissement portuaire pour établir le positionnement dans la grille de rémunération des personnels portuaires n'ait

(1) N. B. : dans l'annexe « Cadres F » à la convention collective « verte », la prime d'assiduité était appelée « majoration mensuelle forfaitaire ».

pour effet de bloquer les promotions internes dans la catégorie cadres, il est convenu de limiter la prise en compte de l'ancienneté selon des dispositions analogues à celles définies à l'article premier :

Ainsi, à l'avenir les promotions internes dans la catégorie cadres seront assurées en veillant à ce que la progression de la totalité de la rémunération moyenne brute payée mensuellement après promotion reste comprise entre 5 % et 10 % du niveau de la rémunération moyenne brute mensuelle avant promotion.

Le positionnement dans la grille SBMH interviendra dans les conditions fixées à l'article 1^{er}.

Les établissements portuaires reconnaissent qu'il convient de favoriser la promotion interne. Pour les cadres, cela concerne tout autant l'accès à la catégorie cadres que l'évolution au sein de cette catégorie. Sur ce point, une attention particulière sera portée à l'évolution de carrière des salariés positionnés sur des emplois classés « cadres, échelon 1 ».

Article 3

Régime spécifique des cadres dont la rémunération a été écrêtée

Les cadres dont la rémunération a été écrêtée au titre des articles 1^{er} et 2 bénéficient des dispositions suivantes :

- la détermination de l'ancienneté attribuée aux salariés dont la progression de la rémunération a été écrêtée s'effectue en respectant le nombre d'années, compris entre 0 et 3, qui restaient à travailler pour accéder au pas d'ancienneté suivant avant application des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant ;
- *a minima*, le différentiel initial entre la rémunération brute mensuelle écrêtée et celle correspondant au SBMH de rattachement sera maintenu, ainsi que la revalorisation de ce différentiel selon l'évolution nationale des minima de grille.

Article 4

Limitation du champ

La limitation du nombre d'années d'ancienneté dans l'établissement prises en compte ne concerne que les seules procédures de classements et de promotions internes, ainsi que le calcul de la gratification annuelle attribuée dans les établissements portuaires en vertu de l'article 5.5 de la CCNU qui en découle, toutes les autres dispositions de la CCNU relatives à l'ancienneté demeurant inchangées.

Les dispositions du présent avenant seront notamment sans effet sur le calcul de l'ancienneté pour l'attribution des médailles d'honneur du travail, qui s'effectuera en tenant compte de l'ancienneté réelle des salariés dont la rémunération a été écrêtée.

La mise en œuvre des présentes dispositions s'effectuera dans le respect des dispositions du dernier alinéa de l'article 14 de la CCNU relatives aux avantages individuels acquis.

Les dispositions du présent avenant seront réexaminées lorsque le processus de convergence des grilles de rémunération des personnels portuaires et des salariés des entreprises de manutention sera achevé.

Fait à Paris, le 13 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT N° 38 DU 16 MAI 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750596M

IDCC : 1512

Entre

FPI

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

SNUHAB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2017 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,93 €.

La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,76 €.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2017 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

(En euros.)

NIVEAU échelon	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL coefficient 100 par application de la 1 ^{re} valeur de point	COMPLÉMENT DE SALAIRE par application de la 2 ^e valeur de point	TOTAL pour 35 heures
1.1	100	1 493	0	1 493
1.2	110	1 493	38	1 531
2.1	123	1 493	87	1 580
2.2	143	1 493	162	1 655
2.3	163	1 493	237	1 730
3.1	176	1 493	286	1 779

NIVEAU échelon	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL coefficient 100 par application de la 1 ^{re} valeur de point	COMPLÉMENT DE SALAIRE par application de la 2 ^e valeur de point	TOTAL pour 35 heures
3.2	203	1 493	388	1 881
4.1	300	1 493	752	2 245
4.2	390	1 493	1 091	2 584
5.1	457	1 493	1 343	2 836
5.2	590	1 493	1 843	3 336
5.3	723	1 493	2 343	3 836
6	787	1 493	2 584	4 077

Article 2

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011 qui comporte un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Étendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 144 DU 6 JUIN 2017
MODIFIANT L'ANNEXE D

NOR : ASET1750603M

Entre
CPME
MEDEF
U2P

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe D à l'accord du 8 décembre 1961 intitulée « Contribution de maintien des droits et indemnité de démission » est modifiée comme suit :

L'article 1^{er} de l'annexe D intitulé « Contribution due par l'entreprise au titre du maintien des droits » est désormais libellé comme suit :

« 1. En cas de réduction du taux de cotisation

Dans les cas de réduction du taux (ou de l'assiette) de cotisation, visés aux articles 14 et 16 de l'accord, les droits des salariés et anciens salariés sont maintenus en contrepartie du versement par l'entreprise d'une contribution.

Cette contribution représente la somme des valeurs actuelles probables des charges d'allocations viagères qui résulteront des droits maintenus.

Les droits maintenus sont les droits directs et les droits de réversion, afférents à toutes les périodes, cotisées ou non, antérieures à la date d'effet de la réduction du taux (ou de l'assiette) de cotisation, validées au titre de l'entreprise. Ils correspondent à la totalité des points se rapportant à ces périodes,

liquidés ou non, et calculés sur la base de la fraction de taux (ou d'assiette) de cotisation faisant l'objet de la réduction.

Le montant (S) de la contribution est donné par la formule suivante :

$$S = \alpha \times \text{COT}$$

dans laquelle :

- α représente la valeur du taux d'actualisation du régime, fixé annuellement par la commission paritaire ;
- COT représente le montant annuel moyen, en euros, des cotisations appelées à l'entreprise au titre des 5 années précédant celle au cours de laquelle la demande de réduction des cotisations est formulée.

La contribution est versée en une seule fois, lors de la réduction du taux ou de l'assiette. Cependant, en cas d'accord entre l'entreprise et l'institution, le versement de la contribution peut être étalé par décision du conseil d'administration de l'institution sur une durée ne pouvant excéder 10 ans. Le calcul des paiements périodiques prend en compte un taux d'actualisation.

À défaut d'un accord au sein de l'entreprise prévoyant la résiliation partielle assortie du versement de la contribution susvisée, une réduction de taux (ou d'assiette) de cotisation ne peut intervenir que dans les conditions de démission fixées à l'article 14 de l'accord et à l'article 2 de la présente annexe. »

Le 2 de l'article 1^{er} intitulé « En cas de constitution d'un groupe fermé » est inchangé.

L'article 2 intitulé « Indemnité due par l'entreprise en cas de démission » reste inchangé.

Il est créé un article 3 libellé comme suit :

« Les dispositions visées aux 1 et 2 de la présente annexe sont mises en œuvre par les institutions d'adhésion des entreprises.

Par dérogation, ces dispositions sont mises en œuvre par l'ARRCO dans les situations suivantes :

- demande de réduction ou de démission portant sur un montant annuel de cotisations supérieur à 10 millions d'euros ;
- demande d'un secteur professionnel par accord de branche.

Les demandes de démission excluant le maintien de l'application de l'accord sont présentées à l'examen de la commission paritaire pour décision. »

Fait à Paris, le 6 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3022

Convention collective nationale
IDCC : 779. – **VOIES FERRÉES D'INTÉRÊT LOCAL**

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Brochure n° 3099

Convention collective nationale
IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORT PUBLICS
URBAINS DE VOYAGEURS**

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 1 DU 7 MARS 2017
À L'ACCORD DU 20 AVRIL 2016 PORTANT MODIFICATION DU DÉCRET N° 55-1297
DU 3 OCTOBRE 1955 CONCERNANT LES GARANTIES DÉCÈS ET INVALIDITÉ
DES SALARIÉS RELEVANT DES PROFESSIONS DU TRANSPORT
NOR : ASET1750610M

Entre
UFT
UTP
UNOSTRA
OTRE

D'une part, et
FGTE CFDT
SNATT CFE-CGC
SNRTC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par avenant à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions suivantes :

Article 1^{er}

Champ d'application

En précision des dispositions de l'article 6 de l'accord collectif du 20 avril 2016, portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 en son article 37.1 relatif au champ d'application de l'accord, les partenaires sociaux confirment que, s'agissant de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR), les entreprises relevant du code NAF 52.29B « Affrètement et organisation des transports » (répertoriées sous les codes 63.4B et 63.4C dans la NAF rév. 1) disposent d'une faculté, non contraignante, d'adhérer au régime conventionnel de prévoyance invalidité/décès en application des dispositions de l'article 5 de l'annexe V de la convention collective.

Il convient de préciser qu'il ressort d'une étude réalisée sur ce périmètre que la moitié des salariés sont actuellement couverts et que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a prévu l'ouverture prochaine d'une négociation pour une généralisation de la prévoyance. L'attention des entreprises concernées est donc appelée sur ce point.

Article 2

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 3

Durée et révision

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3022

Convention collective nationale
IDCC : 779. – **VOIES FERRÉES D'INTÉRÊT LOCAL**

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Brochure n° 3099

Convention collective nationale
IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORT PUBLICS
URBAINS DE VOYAGEURS**

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 1 DU 12 AVRIL 2017
À L'ACCORD-CADRE DU 20 AVRIL 2016 POUR UN NOUVEAU MODÈLE
DE PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS
NOR : ASET1750612M

Entre
UFT
UTP
SNAD
UNOSTRA
OTRE

D'une part, et
FGTE CFDT
SNATT CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par avenant à l'accord-cadre du 20 avril 2016 « pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet » (ci-après : « l'accord-cadre »), les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions ci-après. Les dispositions du présent avenant ne se substituent pas à celle de l'accord-cadre :

Article 1^{er}

Répartition des sièges au sein de la commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance

Il a été créé par l'article 16 de l'accord-cadre une commission paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;
- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Le présent avenant précise la répartition des sièges qui est la suivante :

Collège employeurs :

Au sein du collège employeurs, les sièges sont répartis entre les organisations professionnelles représentatives de chaque branche concernée par l'accord-cadre.

Il est précisé que, pour l'application du présent article, une « branche » correspond à une convention collective.

La répartition s'effectue comme suit :

1. Dispositions transitoires, jusqu'en 2021

A. – Répartition interbranche

Jusqu'à la parution, en 2021, du dernier arrêté de la deuxième mesure de représentativité des branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue de la manière suivante :

- 12 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la convention collective nationale (CCN) des transports routiers et activités auxiliaires du transport, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;
- 2 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des réseaux de transport publics urbains de voyageurs ou dans le champ de la CCN du personnel des voies ferrées d'intérêt local, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;
- 1 siège aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des activités du déchet, pour les activités concernées par l'accord-cadre.

B. – Répartition intrabranche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles patronales représentatives de la branche concernée se fait par agrément unanime entre elles.

Toutefois, à compter de la parution en 2017, du dernier arrêté de représentativité pris pour la première mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges au sein de chaque branche, entre les différentes organisations professionnelles représentatives au niveau de leur branche, se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

2. Répartition à compter de la deuxième mesure de la représentativité patronale, en 2021

A. – Répartition interbranche

À compter de la parution, en 2021, du dernier arrêté de représentativité pris pour la deuxième mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue proportionnellement au nombre de salariés résultant de l'addition :

- du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'incapacité à la conduite, compte visé au titre II de l'accord-cadre ;
- et du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'invalidité/décès, compte visé au titre II de l'accord-cadre.

Le nombre de salariés dans chacun des régimes est pondéré par le rapport entre le poids de la cotisation versée au titre de l'invalidité/décès et celle versée au titre de l'incapacité à la conduite.

Le nombre de salariés ayant acquis au moins 60 points d'activité est calculé en fonction des données des organismes gestionnaires du régime. À cette fin, chaque année, la liste des salariés de chaque branche qui ont acquis au moins 60 points dans l'un ou l'autre des régimes, sur l'année civile précédente, est communiquée par les organismes gestionnaires du régime à l'organisme gestionnaire du fonds, qui en transmet une liste anonymisée à la commission paritaire de gestion.

Chaque branche concernée par l'accord-cadre dispose, au terme de ce calcul, d'au moins un siège.

La répartition des sièges entre les branches est recalculée à chaque nouvelle mesure de la représentativité des branches concernées par l'accord-cadre.

B. – Répartition intrabranche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche concernée se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

Collège salariés :

Les 15 sièges représentant les organisations syndicales de salariés prévus à l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet sont répartis à raison de trois sièges par organisation syndicale représentative sur le champ d'application de l'accord-cadre du 20 avril 2016.

La répartition des sièges définie ci-dessus devra être redéfinie à l'issue de chaque échéance de mesure de la représentativité si le nombre d'organisations syndicales représentatives sur l'ensemble du champ d'application de l'accord-cadre du 20 avril 2016 est différent de 5. Il reviendra aux organisations syndicales représentatives de définir pour ce qui les concerne la nouvelle répartition des sièges de manière unanime.

Article 2

Gouvernance de la commission paritaire de gestion

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016, la commission paritaire de gestion se réunit pour élire en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat.

Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des deux tiers.

Elle constitue un bureau, chargé de préparer les réunions de la commission paritaire de gestion. Ce bureau est composé de 10 personnes, 5 issues du collège salarié visé à l'article 1^{er} du présent avenant, 5 issues du collège employeur visé à l'article 1^{er} du présent avenant.

La répartition des sièges et les modalités de fonctionnement du bureau seront précisées dans le règlement intérieur.

Article 3

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 4

Durée et révision

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3022

Convention collective nationale
IDCC : 779. – **VOIES FERRÉES D'INTÉRÊT LOCAL**

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Brochure n° 3099

Convention collective nationale
IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORT PUBLICS
URBAINS DE VOYAGEURS**

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 23 MAI 2017
DE LA FGT CFTC AUX AVENANTS N° 1 DU 7 MARS 2017 ET DU 12 AVRIL 2017
NOR : ASET1750613M

Paris, le 23 mai 2017.

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que la FGT CFTC adhère :

- à l'avenant n° 1 du 7 mars 2017 relatif à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant sur la modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport ;
- à l'avenant n° 1 du 12 avril 2017 relatif à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour le nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 12 AVRIL 2017

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE,
À LA PROFESSIONNALISATION, À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
ET À L'EMPLOI

NOR : ASET1750604M
IDCC : 16

Entre
UFT
UNOSTRA
FNAA
FNTS
FNAP
OTRE
FEDIMAG

D'une part, et

FGTE CFDT
SNATT CFE-CGC
FNST CGT
FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce contexte de plus en plus concurrentiel, évolutif et soumis à des aléas externes à fort impact sur les entreprises et les salariés, suppose des adaptations permanentes des entreprises de transports, dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et les services associés,

tant pour les grandes entreprises que pour les TPE et PME qui constituent la grande majorité des entreprises de la branche des transports routiers.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des salariés.

Dans la poursuite de la dynamique initiée ces dernières années visant à rénover l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche, dont la dernière grande étape était l'« accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 1^{er} février 2011 » et à conforter les instances paritaires de la branche, les parties signataires rappellent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable possible au développement des entreprises des transports, de ses emplois, des compétences de ses salariés et du déroulement de leur carrière.

Les parties signataires insistent, par ce nouvel accord, sur leur volonté de permettre aux salariés d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Elles réaffirment leur volonté de favoriser l'employabilité des salariés, leur maintien aux postes de travail et l'élévation personnelle de leur niveau de compétences et connaissances par la formation. Elles entendent également accompagner la qualification et requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'aux enjeux de renouvellement dans les entreprises de transports et faciliter leur réinsertion durable dans l'emploi.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation.

Le présent accord s'inscrit pleinement dans le cadre de ce nouvel environnement juridique et social et cet objectif majeur et volontariste. Pour ce faire, les parties signataires ont orienté les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie autour des axes suivants :

- anticiper les besoins des entreprises en matière de formation du personnel en permettant à la branche de disposer des outils nécessaires à l'accès des personnes aux métiers des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Il est d'ailleurs souligné que la formation doit s'inscrire dans une démarche globale permettant également au salarié de devenir co-acteur du développement de ses compétences professionnelles, de l'évolution de son parcours professionnel et de la construction de son projet personnel et que des outils tels que le passeport formation peuvent l'y aider ;
- rationaliser/créer une synergie dans l'utilisation de l'ensemble des dispositifs et moyens de formation existants, afin d'ajuster au mieux l'offre de formation aux possibilités de l'emploi et ce, à destination de tous les publics : jeunes, seniors, personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi, dans le respect des principes de l'égalité des chances et de l'égalité femmes/hommes ;
- concourir à l'effort global d'élévation du niveau de qualification de la population, favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés au sein des entreprises, notamment via la valorisation des contrats de professionnalisation et la transmission des compétences par le tuteur

pour les contrats de professionnalisation ainsi que la valorisation de la transmission des compétences du maître d'apprentissage ;

- sécuriser les financements des formations transport routier et activités auxiliaires du transport via l'engagement de consacrer à la formation professionnelle au minimum un montant fixé conventionnellement, traduction concrète que la profession considère la formation professionnelle comme un investissement ;
- réaffirmer sans équivoque le rôle premier de la CPNE dans la politique de branche en matière de formation professionnelle et plus largement l'engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche (y compris via les formations à l'initiative des salariés – CPF, CIF) à travers la mobilisation des outils mis en place par les instances paritaires (CPNE, OPTL, notamment) et des mesures conventionnelles, permettant aux salariés de la branche de construire et réaliser des projets de formation réalistes et ambitieux (via le conseil en évolution professionnelle, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience par exemple) et permettant aux entreprises de contribuer efficacement à l'effort de formation nécessaire au secteur des transports routiers.

CHAPITRE LIMINAIRE

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rappel des principes généraux d'égalité d'accès à la formation

Les parties signataires rappellent que la formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À ce titre, il est souligné que les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Cette action des entreprises doit se faire en tenant compte des spécificités des différentes activités du champ conventionnel telles qu'elles peuvent notamment être identifiées dans les indicateurs des tableaux de bord de l'emploi et de la formation professionnelle et dans les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les entreprises doivent également être particulièrement vigilantes en matière de formation des personnels à temps partiel.

Par ailleurs, il est demandé aux entreprises un effort particulier en matière de formation des travailleurs handicapés ou en situation d'inaptitude, dans l'objectif de leur permettre de demeurer à leur poste ou d'évoluer dans leur emploi.

Il est enfin souligné que les salariés travaillant selon des horaires décalés ont un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher les solutions le permettant.

TITRE I^{ER}

GOUVERNANCE

Article 1^{er}

Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Les partenaires sociaux ont institué, dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, une commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après CPNE.

1. Attributions générales

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi et des qualifications, dans son champ de compétence.

Elle définit les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle; elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins de la branche.

Elle assure la mise en œuvre des demandes de création de formation exprimées en commission paritaire de négociation.

Elle réalise la mise en œuvre des dispositifs et procédures dont elle est chargée par le présent accord.

Elle s'appuie plus particulièrement sur les travaux :

- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL);
- des organismes de développement de formation de la branche (AFT, OPCA Transports et services);
- des organismes dispensateurs de formation de la branche (AFTRAL, Promotrans);
- des commissions professionnelles consultatives instituées auprès du ministère chargé de l'emploi, CPC « transport et logistique », et du ministère de l'éducation nationale, CPC « transport, logistique, sécurité et autres services ».

2. Attributions en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi et de qualification, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

- permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que sur leur évolution;
- analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tant qualitative que quantitative, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels;
- identifier les indicateurs du tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle les plus pertinents au regard des attentes de la profession, les faire évoluer aussi bien dans leur contenu que dans leur traitement;
- tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle;
- faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement au titre des priorités de branche;
- favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP;
- s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE);
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes par les dispositifs tels que l'apprentissage et contrat de professionnalisation), la coopération avec l'Éducation nationale, la fonction tutorale;
- concourir au maintien dans l'emploi des actifs;
- établir et actualiser la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation;
- élaborer le socle de connaissances et de compétences professionnelles.

La CPNE se tient informée de l'état d'avancement des travaux menés en commission professionnelle consultative (CPC).

La CPNE porte également un intérêt particulier à l'accès aux titres et aux diplômes par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État ; elle est, ensuite, informée des conclusions de ces études.

3. Attributions en matière de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et l'ensemble des organisations intéressées, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et préciser notamment les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- faire le bilan de l'application du dispositif de la professionnalisation (contrats et périodes) ;
- examiner les moyens nécessaires au bon exercice des missions des tuteurs ;
- initier de nouvelles formations, qualifications et certifications ;
- examiner les demandes de CQP, déterminer le contenu des CQP et leurs modalités de fonctionnement et de financement, au vu d'un dossier comprenant notamment un référentiel d'activité et de certification ;
- arrêter la liste des CFA et établissements de la branche et ceux soutenus par la branche.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des accords en faveur du développement de l'emploi et des compétences (ADEC) entre l'État et la profession ; elle définit les axes stratégiques et projets menés dans ce cadre et est informée de l'exécution desdits accords.

Elle donne également son avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle, notamment l'apprentissage et les contrats et périodes de professionnalisation.

Elle assure l'information des partenaires sociaux sur ces dispositifs.

4. Attributions en matière de contrôle

Dans le cadre de ses attributions, la CPNE procède chaque année à l'examen :

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- de l'adéquation des budgets prévisionnels des différents organismes – au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle – et de l'évolution des mesures de financement qu'ils mettent en œuvre ;
- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ;
- de la place du contrat de professionnalisation par rapport à l'apprentissage ;
- de l'affectation de la taxe d'apprentissage versée à l'OCTA.

Article 2

Observatoire prospectif de métiers, qualifications et compétences dans les transports et la logistique (OPTL)

Afin d'en assurer la pertinence et la cohérence dans les prises de décision, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL) est placé sous l'égide de la CPNE. Les organisations membres de droit de la CPNE (partenaires sociaux) et les personnalités qualifiées invitées à participer aux travaux se réunissent dans le cadre de l'OPTL au moins deux fois par an.

1. Attributions

Sur un plan général, l'OPTL a pour attribution de contribuer à l'information et à l'orientation des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi par le recensement et la diffusion d'informations quantitatives et qualitatives sur l'emploi, les qualifications, la formation et l'évolution des métiers. Il contribue également par une approche prospective à prévoir les évolutions et orienter le dispositif de formation.

Au sein de l'OPTL, est constitué un comité paritaire de pilotage de l'observatoire (COPIL), dont la composition est la suivante : un représentant par organisation syndicale représentative des salariés, un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.

Participent aux travaux du comité paritaire de pilotage de l'OPTL les représentants des organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle dans la branche, quelle que soit la nature de cette contribution, notamment pécuniaire ou en ingénierie.

Ce comité rend compte régulièrement de l'avancée de ses travaux à la CPNE par la rédaction et l'envoi (courriel) de relevés de conclusion. Le comité de pilotage est réuni, autant que de besoin, par la présidence paritaire ou sur demande de ses membres. Le comité de pilotage peut initier des groupes de travail dédiés.

Les modalités de participation aux travaux du comité paritaire de pilotage sont identiques à celles fixées pour les réunions de la CPNE.

Sur la base des informations sur l'emploi, les qualifications et les formations recueillies sur initiative de la CPNE par région auprès des entreprises et des instances compétentes, le comité paritaire de pilotage est chargé de préparer un rapport annuel de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Il s'appuie notamment pour ce faire sur les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation réalisés par l'AFT et sur leur consolidation nationale. Il est également chargé de veiller à la bonne diffusion des travaux de l'OPTL.

Le rapport annuel précité est présenté chaque année par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche.

Son analyse doit permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels et à la CPNE de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi, et notamment les tableaux de bord de l'emploi et de la formation réalisés par l'AFT.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont particulièrement attachés à la dimension prospective de l'OPTL et au développement des outils permettant d'en renforcer la fiabilité.

Elle doit également permettre d'orienter les études effectuées notamment par les organismes de développement de la formation précités et de guider les travaux de la branche, des secteurs et des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sans préjudice des obligations incombant aux entreprises de plus de trois cents salariés.

2. Dépenses de fonctionnement

En complément de l'expertise mise à disposition par l'AFT, l'OPTL peut accéder à différentes sources de financement. Pour ce qui les concerne, les ressources de l'OPCA Transports et services destinées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement (études, organisation et animation de réunions, secrétariat...) et d'hébergement (localisation) de l'OPTL font l'objet d'une convention conclue entre la présidence paritaire de l'OPTL et l'OPCA Transports et services.

3. Instances régionales

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce champ géographique, les attributions de l'OPTL.

Il est constitué, dans chaque région, une représentation régionale de l'OPTL composée des représentants régionaux des partenaires sociaux. Participent également à cette représentation régionale les représentants régionaux des organismes et des organisations membres de l'OPTL.

Les attributions de ces représentations régionales dans leur champ géographique s'inscrivent dans celles de l'OPTL dans le respect d'une note de cadrage établie par le comité paritaire de pilotage.

Chaque représentation régionale réalise un rapport annuel, de nature identique, pour la région concernée, à celle du bilan national. Les opérateurs en charge de l'élaboration du rapport annuel, au-delà des enquêtes en entreprises, s'appuient sur l'expertise des partenaires sociaux et institutionnels siégeant à l'OPTL.

Les dépenses de fonctionnement de ces représentations sont prises en charge dans le cadre du dispositif visé au point 2 ci-dessus.

Article 3

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

1. Attributions

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les missions de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche, ci-dessous « OPCA Transports et services », dans les secteurs d'activités couverts par le champ d'application du présent accord consistent à :

- collecter, mutualiser, gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétences en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;
- percevoir et gérer toute autre source de financement notamment publique ou versement volontaire des entreprises ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle initiale et continue, notamment de l'apprentissage ;
- mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle initiale et continue décidée par accord de branche ;
- mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle dans le cadre d'une offre de services mise à disposition des entreprises qui effectuent des versements volontaires ;
- informer, sensibiliser et accompagner la branche, les entreprises et les actifs dans la définition de leurs besoins en matière d'emploi-formation ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour favoriser le développement des parcours professionnels, l'OPCA Transports et services :

- développe et valorise des logiques de branche et de passerelles notamment en assurant la promotion de la certification et de la qualification ;
- affirme sa volonté de répondre à ses adhérents et de s'élargir en conservant la capacité d'apporter à tous un réel soutien basé sur une connaissance précise des spécificités professionnelles de chaque branche et sur l'existence de services de proximité compétents et qualifiés.

L'OPCA Transports et services poursuit, pour les besoins de la branche, entreprises et actifs des secteurs :

- le déploiement d'une démarche qualité dont le principal objectif est de garantir à tous un service efficace et optimal ;
- le développement des outils dématérialisés entre les acteurs parties prenantes aux questions emploi-formation pour plus de simplification des échanges ;
- la sécurisation de l'utilisation des fonds collectés, de leur bonne utilisation et de la qualité des actions financées.

Par ailleurs, l'OPCA Transports et services accompagne les TPE-PME afin d'augmenter l'accès à la formation professionnelle de leurs salariés.

L'OPCA Transports et services s'assure également de l'exécution des formations dans le cadre d'un contrôle de service dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Les partenaires sociaux veillent à ce que l'OPCA Transports et services prenne les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations financées ou cofinancées.

2. Priorités de la branche

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du présent accord, les orientations et les priorités de formation professionnelle de la branche, proposées par les organisations syndicales et professionnelles, sont définies par la CPNE qui procède régulièrement à leur mise à jour. Elles peuvent également être issues des mandats donnés par la commission paritaire de négociation à la CPNE.

Les orientations et priorités de formation professionnelle, de même que leurs mises à jour, se traduisent par des engagements financiers à la charge de l'OPCA Transports et services et peuvent l'amener à modifier ses règles de prise en charge.

Afin d'éviter tout dysfonctionnement du dispositif de formation professionnelle lié à ces éventuelles modifications, la définition des orientations et priorités visées ci-dessus et leurs mises à jour font l'objet d'une concertation avec les représentants de l'OPCA Transports et services au sein de la CPNE.

Cette concertation doit permettre, si nécessaire, la mise en œuvre de cofinancements avec d'autres partenaires financiers.

3. Organisation et moyens

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la consolidation de l'organisation territoriale de l'OPCA Transports et services afin qu'il continue d'assurer dans les meilleures conditions son service de proximité en réponse aux besoins des entreprises de la branche professionnelle caractérisée à ce jour par une importante proportion de TPE/PME.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA Transports et services et l'État définissant les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions ;
- une convention est conclue entre l'OPCA Transports et services et l'État définissant la part des ressources qu'il peut affecter au cofinancement d'actions de formation en faveur de la formation professionnelle continue et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Afin de répondre à l'objectif de coordination entre les différents acteurs réaffirmé à l'article 7 du présent accord, une convention est conclue entre les organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle de la branche (que leur contribution soit de nature pécuniaire ou en ingénierie). Le périmètre de cette coordination et les modalités de sa mise en œuvre, tant au plan national que régional, sont fixés par la CPNE sur proposition des représentants des organismes concernés. La réflexion sera initiée avant la fin de l'année suivant la signature du présent accord.

Article 4

Organisme affectataire de la taxe fiscale destinée à financer le développement des actions de formation dans les transports routiers

1. Définitions

Conformément à l'article 1635 *bis* M du code général des impôts, la taxe fiscale affectée à l'association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT) lui permet, dans le cadre de l'exercice de ses missions de service public :

- de financer en priorité les formations professionnelles initiales qualifiantes de conducteur routier ainsi que les formations initiales autres que celles des conducteurs ;
- d'assurer une mission générale de valorisation des métiers du transport et de la logistique et d'information des publics et des entreprises afin de favoriser l'emploi ;
- d'élaborer des référentiels de compétences et de certifications, des supports pédagogiques de référence ;
- de réaliser des études, statistiques sur l'évolution des emplois du transport et de la logistique, des métiers, des compétences et des qualifications ;
- de participer aux observatoires mis en place à cet effet, destinés à mieux apprécier l'adéquation entre les formations et les besoins en termes de qualification et d'emploi du secteur ;
- de soutenir l'activité de l'Éducation nationale par le financement des cartes de qualification des conducteurs pour les lauréats des diplômes professionnels, les formations de base transport de marchandises dangereuses, les élèves préparant les diplômes professionnels de conducteur routier... ;
- de conduire des actions liées à des enjeux sociétaux, demandant une adaptation des pratiques dans les activités du transport et de la logistique (développement durable, santé, sécurité, prise en compte du handicap, respect de l'égalité hommes-femmes...).

2. Conditions d'exercice des missions

Les conditions d'exercice des missions susvisées sont fixées par une convention triennale signée entre l'organisme affectataire de la taxe AFT et l'État (représenté par les ministères chargés respectivement des transports et du budget).

Au regard de l'importance de ce dispositif pour financer les actions de formation et les dépenses y afférant définies dans ladite convention (coûts pédagogiques, dépenses d'investissements, d'acquisition ou de fonctionnement, mission de coopération et de développement de la formation, coûts d'actions innovantes, spécifiques ou qualifiantes), les partenaires sociaux réaffirment qu'il est indispensable à l'accompagnement des entreprises et des salariés dans leurs réflexions en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

Compte tenu de la destination même de la taxe fiscale, l'organisme qui en est affectataire, l'AFT, participe aux travaux de la CPNE.

Article 5

Opérateurs de formation

Les partenaires sociaux confirment leur attachement aux organismes dispensateurs de formation mis en place par et dans la profession (AFTRAL et Promotrans).

Par la politique d'implantation territoriale qu'ils ont développée, ils offrent un service de proximité répondant aux besoins spécifiques des entreprises et de leurs salariés.

Leur expertise est reconnue dans leurs domaines de compétences, pour l'ensemble des métiers et activités entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Partenaires indispensables à la poursuite du développement de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, ils participent aux travaux de la CPNE afin d'adapter au mieux leur offre de formation, tant quantitative que qualitative, aux exigences de la profession.

Article 6

Commissions professionnelles consultatives

Les partenaires sociaux sont consultés sur la création, l'actualisation et la suppression des titres ou diplômes professionnels dans le cadre des commissions professionnelles consultatives (CPC) instituées auprès du ministère chargé de l'emploi (CPC « transport et logistique ») et du ministère de l'éducation nationale (CPC « transport, logistique, sécurité et autres services »). La mission de ces instances est essentielle dans l'adaptation des référentiels, des titres et diplômes aux contenus des emplois.

Les partenaires sociaux sont régulièrement informés, dans le cadre de la CPNE, de l'état d'avancement des travaux menés par les CPC ; ils rappellent l'intérêt qu'ils portent à l'accès aux titres et diplômes professionnels par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Article 7

Coordination et complémentarité des acteurs

La démarche initiée de coordination entre les différents acteurs impliqués dans les questions d'emploi, de qualification et de formation professionnelle dans la branche doit être poursuivie et approfondie, renforçant ainsi leur complémentarité.

Dans cette perspective, des conventions sont conclues entre ces acteurs conformément aux dispositions des précédents chapitres. Chaque année, la CPNE réunit les représentants de l'ensemble de ces acteurs afin qu'ils présentent le bilan de l'application desdites conventions lui permettant de proposer les ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires à la meilleure adéquation entre les orientations et les priorités retenues dans la branche en matière de formation professionnelle et les capacités de financement de l'ensemble de l'édifice de formation professionnelle.

Sans interférer sur les prérogatives des instances décisionnelles des différentes structures concernées et afin d'en assurer la cohésion, la CPNE tient, par cette démarche structurante, un rôle essentiel dans la coordination de leurs actions.

TITRE II

FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI, L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI PAR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS DES SALARIÉS

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIFS DE FORMATION

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux dispositifs de la professionnalisation, dispositifs qui permettent tant le développement du parcours professionnel des salariés que la compétitivité des entreprises. Il est souligné que les jeunes et/ou stagiaires et/ou demandeurs d'emploi ayant suivi avec succès une formation initiale préparant à un métier des transports routiers, des activités auxiliaires du transport ou de la logistique bénéficient, en fonction des postes à pourvoir, d'une priorité d'embauche dans les entreprises.

Article 8

Formation par alternance

Article 8 A

Contrat d'apprentissage

Les partenaires sociaux confirment l'intérêt qu'ils portent à l'apprentissage comme dispositif de professionnalisation et rappellent l'importance qu'ils attachent au développement de l'alternance dans les entreprises.

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. En effet, il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

1. Modalité de mise en œuvre

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

2. Bénéficiaires

Sont visés les jeunes de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, des dérogations à ces limites d'âge existent.

3. Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage (lorsqu'il est conclu pour une durée limitée) ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée) est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Elle peut varier entre 1 et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

4. Rémunération des contrats d'apprentissage

Les apprentis perçoivent une rémunération minimale dont les montants sont fixés ci-dessous :

	16 À 17 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	35 % du Smic	51 % du Smic	55 % du Smic ou minimum conventionnel
2 ^e année	47 % du Smic	59 % du Smic	65 % du Smic ou minimum conventionnel
3 ^e année	63 % du Smic	75 % du Smic	85 % du Smic ou minimum conventionnel

5. Reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis

Principes

Les partenaires sociaux confirment l'intérêt qu'ils portent au développement de l'apprentissage comme dispositif complémentaire des mesures relatives à la professionnalisation et décident, dans le respect des dispositions légales et réglementaires et dans les conditions fixées par le présent accord, d'affecter au financement de centres de formation d'apprentis une part de la collecte des fonds de la professionnalisation réalisée par l'OPCA Transports et services.

Dans le respect de la politique de branche et des principes fixés par la CPNE, le reversement de fonds de la professionnalisation à destination de l'apprentissage doit s'inscrire dans le respect de règles permettant :

- aux centres de formation d'apprentis de disposer de la lisibilité nécessaire au maintien ou au développement de sections d'apprentis répondant aux besoins de la profession en leur garantissant les financements sur la totalité du cursus des apprentis concernés ;
- à l'OPCA Transports et services de disposer en toute transparence des informations sur l'utilisation par les centres de formation d'apprentis des fonds versés ;
- à la CPNE de suivre l'estimation budgétaire faite par l'OPCA Transports et services.

Montant des reversements

Le montant des reversements est établi par l'OPCA Transports et services, dans le respect de la politique de branche et des principes fixés par la CPNE.

L'OPCA Transports et services procède à une estimation des reversements à opérer au vu des demandes exprimées au titre des formations initiales soutenues par la profession, des besoins des sections d'apprentissage et des prévisions de contrats de professionnalisation.

Sont pris en compte, pour cette estimation, les seuls centres de formation d'apprentis figurant sur la liste transmise par la CPNE à l'OPCA Transports et services pour la répartition de la taxe d'apprentissage formant des apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport conformément aux déclarations des entreprises lors du versement de la taxe d'apprentissage à l'OPCA Transports et services ;

- préparant un titre ou diplôme professionnel transport ou logistique figurant dans les documents annexés au présent accord ;
- sur la base d'une demande établie par les centres de formation d'apprentis, accompagnée de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effectifs concernés ;
- au regard de l'avis formulé par les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis sur les montants et leur utilisation ;
- au regard des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA Transports et services.

Modalités des reversements

Transport routier de personnes

Pour les entreprises de transport routier de voyageurs : les fonds collectés au titre de la professionnalisation non utilisés sont transférés afin de financer les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ; les conditions de reversement de ces fonds sont fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

Pour les entreprises de transport sanitaire : une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des contributions obligatoires de professionnalisation est réservée afin de financer les formations « transport sanitaire » des centres de formation d'apprentis. Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA Transports et services dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des centres de formation d'apprentis de la branche dans les conditions fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

Transport routier de marchandises

Dans le respect des principes et modalités fixés par le point 4 de l'article 8 A du présent accord, une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des contributions obligatoires de professionnalisation est réservée afin de financer les formations « transport » et « logistique » des centres de formation d'apprentis.

Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA Transports et services dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des centres de formation d'apprentis de la branche dans les conditions fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

Convention de mise en œuvre

Une convention est passée entre l'OPCA Transports et services et la CPNE portant sur les modalités de mise en œuvre du reversement des fonds de la professionnalisation au bénéfice des centres de formation d'apprentis.

Afin de respecter les règles précédemment définies, la convention :

- rappelle les éléments d'information retenus pour procéder aux estimations et les renseigne ;
- établit le calendrier précis des échanges d'informations ou documents, ainsi que celui des reversements et leurs modalités ;
- fixe les conditions de reversement des fonds non utilisés par l'OPCA Transports et services en fin d'exercice.

Suivi et bilan de l'application du dispositif

La CPNE est informée chaque année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés. Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CPNE à intervalles réguliers afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application

6. Affectation des fonds de la taxe d'apprentissage

Dans un contexte économique et social particulièrement difficile, les partenaires sociaux souhaitent s'engager en faveur de l'insertion des jeunes par la voie de l'apprentissage et répondre ainsi aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent, pour la branche, le faible taux de rupture anticipée des contrats (aux alentours de 4,5 %) et le haut niveau de réussite aux examens préparés (87 %) ainsi que le taux d'insertion professionnelle de 76 %, largement supérieur à la moyenne nationale des centres de formation d'apprentis d'autres branches (58,6 %).

Les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de l'OPCA Transports et services, qui est devenu en 2016 l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage de la branche transport, d'affecter prioritairement les fonds libres disponibles de la taxe d'apprentissage au fonctionnement des centres de formation d'apprentis et établissements de la branche transport et soutenus par la branche.

La liste des centres de formation d'apprentis et établissements de la branche et ceux soutenus par la branche est arrêtée par la CPNE. Elle est étudiée tous les ans.

La CPNE sera consultée et tenue informée, annuellement, du suivi de ces dispositions.

Article 8 B

Contrat de professionnalisation

1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant à ses bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à un dispositif de formation de qualité dont les centres de formation sont un des acteurs majeurs et essentiels. Ils attirent l'attention des responsables de centres de formation sur les exigences qu'ils doivent avoir lors de la sélection des candidats aux contrats de professionnalisation en utilisant l'ensemble des moyens et outils en leur possession pour s'assurer tant de leur motivation que du fait qu'ils pourront atteindre les objectifs visés par la formation.

En cas de survenance d'un événement tel que redressement ou liquidation judiciaire pouvant affecter la poursuite du contrat, les partenaires sociaux demandent que soient recherchées toutes les solutions afin de pouvoir poursuivre la formation dans les meilleures conditions possible, notamment via les CFA et établissements de branche ou soutenus par la branche.

Les activités du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 12 du présent accord.

2. Déroulement du contrat

Ouverture du contrat

Un contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Selon des modalités légales et réglementaires, les personnes visées ci-dessous peuvent également bénéficier des contrats de professionnalisation :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Durée et mise en œuvre du contrat

Etabli par écrit et adressé par l'employeur à OPCA Transports et services dans les délais fixés par les dispositions réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Principe

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Exceptions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires ci-dessous :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, pour les actions visées par la CPNE (liste en annexe), ces durées maximales peuvent être portées jusqu'à 24 mois.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation et d'accompagnement peut justifier une durée de formation supérieure à 25 % de la durée du contrat.

Les durées maximales des différentes actions de professionnalisation prises en charge par l'OPCA Transports et services sont fixées en annexe du présent accord et mises à jour régulièrement par la CPNE.

Les partenaires sociaux insistent sur les spécificités des contrats de professionnalisation de conduite et sur les contraintes réglementaires et économiques qui imposent un rythme particulier d'alternance. À ce titre, ils demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte ces éléments dans l'étude des durées maximales de contrat et des modalités de réalisation des actions de formation.

3. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Jusqu'à l'obtention de la qualification ou du diplôme ou titre objet du contrat ou de l'action de professionnalisation, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation perçoivent une rémunération minimale fixée par décret et dont les montants sont rappelés dans le tableau ci-après :

(Voir tableau page suivante.)

ÂGE DU BÉNÉFICIAIRE	NIVEAU DE QUALIFICATION DU TITULAIRE	
	Si qualification < bac professionnel	Si qualification ≥ bac professionnel
	En pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi, si plus favorable	
Age < 21 ans	55 %	65 %
21 ans ≤ âge < 26 ans	70 %	80 %
Age ≥ 26 ans	85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi sans être inférieur au Smic	

Lorsque les contrats ou actions de professionnalisation ont une durée supérieure à 9 mois, au-delà de cette durée, les pourcentages réglementaires sont majorés de 10 points dans la limite de 100 %.

Des dispositions plus favorables que celles fixées par le présent article peuvent être mises en œuvre par accord d'entreprise ou d'établissement (points de majoration et/ou seuil de déclenchement de la majoration).

Une fois la qualification acquise, le diplôme ou le titre obtenu, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation ont droit à la rémunération conventionnelle correspondant à l'emploi occupé, dans le respect des conditions d'application visées au paragraphe ci-dessous.

Dans un but de fidélisation, le montant de la rémunération correspondant à la différence entre la rémunération conventionnelle et la rémunération fixée dans le tableau ci-dessus est versée au bénéficiaire, pour la durée restant à courir entre l'obtention du titre et la fin du contrat, à l'issue du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle est conclue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

4. Forfaits de prise en charge

La participation financière de l'OPCA Transports et services aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent sur le site de l'OPCA Transports et services.

Le montant de ces forfaits doit être modulé pour tenir compte de la réalité des coûts et notamment du coût des formations de conduite.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du conseil d'administration de l'OPCA Transports et services après consultation de la CPNE.

Dans ce cas, la décision prise fait l'objet sans délai d'une information aux entreprises par l'OPCA Transports et services.

Article 9

Période de professionnalisation

1. Principes généraux

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés, en permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en CDI ;
- aux salariés en CDD conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ;
- ainsi qu'aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) en CDI ou CDD.

Leur durée minimale est fixée à 70 heures sur 12 mois calendaires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement « période de pro » ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les partenaires sociaux incitent au suivi des activités des salariés en période de professionnalisation, sinon par le chef d'entreprise lui-même, du moins par l'un des salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

2. Nature des actions de formation

Les actions éligibles sont les suivantes :

- les formations qualifiantes inscrites au RNCP, ouvrant droit à un CQP ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- les formations permettant l'accès au socle commun de connaissances et de compétences ;
- les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA Transports et services examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE.

3. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation ;
- soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation et ayant pour objet le développement des compétences des salariés, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Ce pourcentage et les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixés par les dispositions légales et réglementaires.

4. Financement

La participation financière de l'OPCA Transports et services aux actions de formation de la période de professionnalisation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent sur le site de l'OPCA Transports et services.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du conseil d'administration de l'OPCA Transports et services après consultation de la CPNE. Dans ce cas, la décision prise fait l'objet sans délai d'une information aux entreprises par l'OPCA Transports et services et d'une information par l'entreprise aux institutions représentatives du personnel (IRP).

Article 10

Congé individuel de formation (CIF)

1. Définition

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation.

Ces actions de formation sont indépendantes de la participation du salarié aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

2. Conditions d'ouverture

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. La condition d'ancienneté n'est pas exigée du salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi un stage de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

3. Possibilités offertes par le CIF

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

4. Actions des organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation (OPACIF)

Les OPACIF ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi (au titre du CIF-CDD ou tout autre dispositif et financement dont ils ont la responsabilité) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus largement de leur parcours professionnel, dans la réalisation et le financement d'actions de formation incluant les bilans de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, les OPACIF :

- concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un CDD ;
- délivrent le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience ;
- financent les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation, en lien le cas échéant avec la mobilisation du compte personnel de formation ;
- financent les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectifs la réalisation des projets individuels.

Les salariés des entreprises de la branche relèvent des FONGECIF de la région où se situe l'entreprise.

Article 11

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les partenaires sociaux marquent leur volonté de placer la validation des acquis de l'expérience au cœur des dispositifs de formation et de l'encourager par tous les moyens. À ce titre, ils demanderont tant à l'OPCA Transports et services qu'au gestionnaire de la ressource affectée de promouvoir cette voie dans leur communication et dans leurs actions de terrain.

Jurys VAE

Les salariés désignés par les organisations représentatives des salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une autorisation d'absence pour la durée de ces jurys.

Les modalités de maintien de leur rémunération et de la prise en charge de leurs frais de déplacement s'opèrent selon les règles prévues par la convention collective du transport routier et activités auxiliaires du transport.

Le remboursement de ces frais, salaires et charges peut être demandé à l'OPCA Transports et services sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions définies par la CPNE.

Spécificité CQP

La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les certificats de qualification professionnelle établis par la CPNE est prise en charge dans les conditions des accords les ayant institués.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la participation d'un salarié désigné par les organisations représentatives des salariés aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Article 12

Accompagnement par le tutorat

Les partenaires sociaux considèrent le tutorat comme un vecteur privilégié de transmission des compétences, quelle que soit la forme sous laquelle elle s'exerce :

- maître d'apprentissage ;
- tuteur de contrat de professionnalisation.

Lorsque le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce la fonction pour la première fois sur toute période de 5 ans, il doit suivre une formation spécifique et est alors inscrit sur une liste tenue à jour par l'OPCA-transport et services.

Les partenaires sociaux soulignent que, lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation (à l'égard de plus de deux salariés lorsqu'il est employeur) et que les contreparties accordées ne se cumulent pas.

Ils soulignent également que toutes les catégories socioprofessionnelles peuvent être concernées par les dispositions détaillées ci-dessous.

1. Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur.

Conditions à remplir

Le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue par les dispositions légales et réglementaires, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Missions

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Valorisation de la fonction tutorale

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis. Cet allègement de la charge de travail du maître d'apprentissage correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le maître d'apprentissage est consacré par le maître d'apprentissage à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale :

- il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime – versée pendant l'exercice de cette fonction tutorale – ne saurait être inférieur à 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois ;
- il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNE.

En cas de partage de la fonction tutorale entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, l'entreprise détermine la répartition des contreparties en temps et en argent.

2. Tuteur du contrat de professionnalisation

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou du groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification (GEIQ).

Lorsque le tuteur est mis à la disposition d'une (ou d') entreprise(s) membre(s) d'un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification, les conditions de cette mise à disposition (nombre de personnes suivies par le tuteur, disponibilité) sont fixées d'un commun accord entre le groupement et l' (les) entreprise(s) concernée(s).

Conditions à remplir

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois, le tuteur suit l'activité de trois salariés au plus dont au maximum deux conducteurs.

Missions

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Valorisation de la fonction tutorale

L'employeur permet au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires afin de disposer du temps nécessaire pour exercer sa fonction. Cet allègement de la charge de travail du tuteur correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré par le tuteur à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale :

- il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime – versée pendant toute la durée du contrat – ne saurait être inférieur à 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois ;
- il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNE.

Article 13

Plan de formation

Le plan de formation à l'initiative de l'employeur est le support de la politique de formation de l'entreprise. Constitué de l'ensemble des actions de formations décidé par l'employeur dans le cadre de la gestion du personnel de l'entreprise, le plan de formation doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Il veille à donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant notamment compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement et, d'autre part, des priorités définies par la CPNE.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de la formation professionnelle et notamment sur le programme pluriannuel de la formation.

Le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions :

- les actions d'adaptation des salariés aux postes de travail et celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- les actions de développement des compétences. Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, ces actions peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif :
 - soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
 - soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de développement des compétences peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur et peuvent alors ouvrir droit à une allocation de formation.

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elles sont consultées sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Elles contribuent notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport.

Elles assurent ces missions au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique et de l'analyse qui en est faite par la CPNE.

Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation auxquels ils peuvent prétendre ainsi que des modalités d'accès, y compris en matière de prise en charge financière.

Le comité d'entreprise ou les institutions représentatives du personnel qui en exercent les missions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage sont amenés à se prononcer sur le plan de formation de l'entreprise et doivent veiller à sa bonne application.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétentes toutes les informations dont il dispose et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'entreprise devra procéder à chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel (IRP) à une information sur les structures de la formation de branche et *a minima*, à l'indication des

coordonnées de l'OPCA Transports et services et de la CPNE (adresse, téléphone, mail et site internet). Elle devra également communiquer les coordonnées de la représentation régionale de l'OPTL.

Cette information relative aux projets menés en matière de formation professionnelle doit également se faire en direction des délégués syndicaux.

D'une façon générale, les représentants des salariés sont une force de proposition par leur participation aux différentes structures institutionnelles et professionnelles, et tiennent un rôle majeur en matière de contrôle et de suivi de la bonne application des programmes de formation au sein des entreprises.

CHAPITRE II

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 14

Présentation du compte personnel de formation

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) a succédé au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Le compte personnel de formation est « universel ». Il est conçu comme un dispositif permettant d'accumuler des heures de formation, intégralement transférable, et dont chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut. Le titulaire du compte, salarié ou demandeur d'emploi, pourra mobiliser les heures accumulées pour suivre une formation. Ainsi, à la demande du salarié ou du demandeur d'emploi, les heures créditées sur le compte personnel de formation pourront être utilisées au cours d'un contrat de travail ou pendant une période de chômage.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le compte personnel de formation pourra être mobilisé par son titulaire afin de suivre, à son initiative, une formation éligible à ce dispositif.

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. L'activation du compte relève d'une démarche individuelle de la part de son titulaire.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 15

Droits acquis au titre du DIF

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Depuis le 1^{er} janvier 2015, ces heures peuvent être mobilisées dans le cadre du compte personnel de formation dans la limite d'un plafond global de 150 heures. Ces droits peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que les heures acquises au titre du compte personnel de formation.

Article 16

Alimentation du compte personnel de formation

Lorsque le titulaire est salarié, son compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, éventuellement, par des abondements supplémentaires. Le compte est alimenté à hauteur

de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ce nombre d'heures et ce plafond sont majorés pour certains bénéficiaires.

Les droits des salariés à temps partiel ou employés une partie de l'année sont calculés au « *pro rata temporis* ».

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

Article 17

Abondements du compte personnel de formation

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- un organisme collecteur paritaire agréé ;
- un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- le fonds de développement pour insertion des handicapés.

Article 18

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation pour un salarié sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par les dispositions légales et réglementaires ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations qualifiantes et certifiantes qui figurent sur au moins une des listes [liste nationale de branche (CPNE), liste interprofessionnelle (COPANEF) ou liste régionale (COPAREF)].

Il est rappelé que seules peuvent figurer sur ces listes les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- et les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire.

Sont également éligibles, dans les conditions légales et réglementaires, les actions de formation visées au III de l'article L. 6323-6 du code du travail.

Article 19

Priorités de la CPNE

Dans ce cadre législatif, les priorités de la branche en matière de formation relèvent de la CPNE qui établit la liste des formations éligibles.

La liste est amendable tout au long de l'année par la CPNE qui l'étudie dans son intégralité au moins une fois par an.

Article 20

Mobilisation du compte

Le compte personnel de formation peut être mobilisé pour donner lieu à des actions suivies en dehors du temps de travail ou en tout ou partie pendant le temps de travail, selon des modalités différentes.

En dehors du temps de travail

L'utilisation du compte personnel de formation hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Le salarié effectue alors directement sa demande auprès des organismes dédiés et peut faire valider sa formation par un conseiller en évolution professionnelle.

En tout ou partie pendant le temps de travail

L'utilisation du compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail est soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Cet accord porte sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation lorsque la formation est financée au titre :

- des heures éventuellement acquises lors de l'entretien professionnel, si l'état des lieux du parcours du salarié a relevé le non-respect de deux des trois points fixés au point « abondement » de l'article 22.2 du présent accord ou si les entretiens n'ont pas été effectués ;
- des formations relevant du socle de connaissances et de compétences ;
- des formations visant à l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience.

Le salarié doit formuler sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Article 21

Prise en charge des frais de formation

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, les fonds collectés par l'OPCA Transports et services au titre du compte personnel de formation sont affectés à la prise en charge d'actions de formations éligibles au compte personnel de formation et des frais annexes afférents.

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent

également être pris en charge par l'OPCA, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme.

La prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation (dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte) est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation dans le cadre d'un CIF, les frais pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les heures de formation pendant le temps de travail effectif ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Le salarié continue de bénéficier du régime de protection sociale dont il dépend.

CHAPITRE III

ACCÈS À L'INFORMATION ET À L'ORIENTATION

Article 22

Entretien professionnel

1. Définition

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

2. Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur (ou son supérieur hiérarchique) consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. En cas de transfert conventionnel, notamment dans le cadre de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, le nouvel employeur n'est pas tenu des obligations relatives à l'entretien professionnel incombant à l'ancien employeur.

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

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt de longue maladie prévu au code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux, qui donne lieu également à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que celui-ci a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Abondement

Conformément aux conditions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui, au cours de ces 6 années, n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures mentionnées, bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation.

Article 23

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences a pour objet de permettre à chaque personne de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation.

Il permet également d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et se matérialise par un portefeuille personnel et coordonné de documents recensant les compétences et qualifications, illustrant ainsi le parcours professionnel accompli.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences constitue la propriété de son titulaire qui le constitue et décide en toute liberté de son usage. Sa communication relève de son libre choix.

Un modèle a été élaboré par la branche et est disponible sur le site internet de l'OPTL.

Article 24

Congé de bilan de compétences et le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Le bilan de compétence peut être réalisé :

- sur proposition de l'employeur, dans le cadre du plan, avec le consentement du salarié ;
- à l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail ou dans le cadre du congé de bilan de compétences.

1. Présentation

Tout salarié qui justifie d'une certaine ancienneté a droit, avec l'accord de son employeur, à un congé lui permettant de réaliser un bilan de compétences durant ses heures de travail. Ce congé peut être rémunéré par l'OPACIF.

2. Bénéficiaires

Salarié en CDI

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié en CDI doit justifier :

- d'une activité salariée d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- dont 12 mois dans l'entreprise auprès de laquelle il demande le congé.

Salarié en CDD

Le salarié en CDD doit justifier :

- de 24 mois d'activité salariée, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois.

Si le salarié a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences, il doit attendre 5 ans avant de pouvoir en bénéficier à nouveau s'il est toujours salarié de la même entreprise.

3. Procédure

Demande d'autorisation d'absence à l'employeur

Si le salarié souhaite bénéficier d'un bilan de compétences pendant les heures de travail, il doit formuler une demande écrite d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences. Cette demande est adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant la date prévue du bilan.

Cette demande doit comporter les dates de début et de fin du bilan et les coordonnées de l'organisme choisi par le salarié.

Lorsque le congé de bilan de compétences débute à l'issue d'un CDD, le salarié n'a pas de demande d'autorisation d'absence à faire.

Réponse de l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours maximum pour répondre.

Il peut reporter le début du congé, dans la limite de 6 mois, uniquement si ce report est justifié par des raisons de service.

Le refus de l'employeur s'impose si le salarié ne respecte pas le délai de franchise de 5 ans.

4. Prise en charge financière

Le salarié peut demander la prise en charge de sa rémunération et des dépenses liées au congé de bilan de compétences à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise.

L'OPACIF peut refuser la prise en charge uniquement dans les cas suivants :

- la demande du salarié ne peut pas être rattachée à une action de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- l'organisme prestataire du bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur ;
- l'OPACIF n'a pas les capacités financières de satisfaire toutes les demandes : les demandes sont alors satisfaites selon des critères déterminés chaque année en fonction de la catégorie professionnelle des demandeurs ou de la taille des entreprises qui les emploient.

L'OPACIF qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet et de sa possibilité de déposer un recours gracieux dans les 2 mois suivant la date d'envoi de la notification du refus de prise en charge. En cas de confirmation du refus de prise en charge, l'organisme collecteur doit motiver sa décision.

5. Mise en œuvre du congé de bilan de compétences

Établissement d'une convention

Si le bilan de compétences est accompli pendant un congé de bilan de compétences, une convention entre le salarié, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'organisme collecteur doit être conclue au préalable.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives.

Durée du congé

La durée du congé est au maximum fixée à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Ces heures de congé sont assimilées à une période de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés et aux avantages liés à l'ancienneté.

Rémunération

Lorsque le congé de bilan de compétences est pris en charge financièrement, la rémunération habituelle du salarié est maintenue (dans la limite de 24 heures par bilan).

Article 25

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO).

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

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les organismes paritaires agréés pour la prise en charge de CIF ;
- l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

TITRE III

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent que toute entreprise doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation.

En sa qualité d'organisme paritaire collecteur agréé et d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage dédié à la branche, l'OPCA Transports et services collecte les contributions des entreprises

affectées au développement de la formation professionnelle entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les parties signataires s'accordent pour reconnaître la formation comme un investissement et conviennent du financement de la formation professionnelle suivant :

- compte tenu des nouvelles dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche s'acquittent auprès de l'OPCA Transports et services d'une contribution unique légale, dont le montant varie en fonction de la taille de l'entreprise ;
- elles justifient également auprès de l'OPCA Transports et services qu'elles respectent un investissement formation, dans les conditions détaillées ci-après.

Article 26

Contribution légale

1. Entreprise de moins de 11 salariés

Cette contribution unique légale est de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 1 à 10 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	PLAN DE FORMATION	PROFESSIONNALISATION	TOTAL
Montant	0,40	0,15	0,55

2. Entreprise de 11 à 49 salariés

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	PLAN DE FORMATION	PROFESSIONNALISATION	CIF	CPF	FPSP	TOTAL
Montant	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	1

3. Entreprise de 50 à 299 salariés

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	PLAN DE FORMATION	PROFESSIONNALISATION	CIF	CPF	FPSP	TOTAL
Montant	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	1

4. Entreprise de 300 salariés et plus

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	PROFESSIONNALISATION	CIF	CPF	FPSP	TOTAL
Montant	0,40	0,20	0,20	0,20	1

5. Accord d'entreprise sur le financement (11 salariés et plus)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises de 11 salariés et plus ont la faculté de conclure un accord collectif sur le financement des formations des salariés en compte personnel de formation.

Dans cette hypothèse l'entreprise doit :

- consacrer au moins 0,2 % de sa masse salariale brute versée pendant chacune des années couvertes par l'accord d'entreprise au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Sa participation au financement de la formation professionnelle est alors de 0,8 % ;
- adresser chaque année à l'OPCA Transports et services un état des dépenses consacrées au financement du compte personnel de formation et son abondement.

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur.

Lorsque à l'issue de la période de ces 3 années les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale des 3 années couvertes par l'accord, une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses effectivement consacrées par l'employeur au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement fait l'objet d'un versement à l'OPCA Transports et services avant le 1^{er} mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord.

Article 27

Investissement formation

Compte tenu du caractère essentiel que revêt le développement de la formation professionnelle continue, il est créé un investissement formation, pour toute entreprise visée par le présent accord, à hauteur de 0,5 % de sa masse salariale annuelle. Il est précisé que les entreprises consacrant 1,05 % ou 1,5 % (en fonction de leur taille) de leur masse salariale en budget formation sont considérées comme remplissant leur obligation en faveur de la formation.

Cet investissement formation peut être géré par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- soit totalement géré en interne ;
- soit versé en tout ou partie à l'OPCA de branche et mis sous la forme de versement volontaire, propre à chaque entreprise.

Contrôle

En cas de gestion en propre, les entreprises doivent justifier chaque année du montant de leurs dépenses par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes, attestation qui devra être communiquée à l'OPCA de la branche.

Pour en apprécier le montant, sont pris en compte les coûts d'achat, de gestion et de rémunération et les coûts de structures liés à la mise en place, la réalisation et l'évaluation d'actions de formation ou d'accès à la certification au profit des salariés de la branche.

Reliquats

En cas d'attestation faisant apparaître des dépenses moindres, la différence est versée à l'OPCA Transports et services et constitue un reliquat qui sera utilisé selon les modalités détaillées ci-dessous.

Au bout d'une période de référence de 1 an, le reliquat non utilisé sera versé à l'OPCA Transports et services et mutualisé au sein de chaque section paritaire professionnelle, avec une sous-division transport routier de voyageurs et transport sanitaire au sein de la section paritaire professionnelle transport de personnes.

Si, à l'issue d'une nouvelle période de référence de 1 an, l'ensemble de ce reliquat n'est pas consommé, il sera versé à un fonds de mutualisation « CCNTR » de l'OPCA Transports et services.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 28

Portée juridique

Les dispositions qui suivent sont intégrées dans l'annexe VII de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Elles abrogent et remplacent les dispositions de l'accord du 1^{er} février 2011 modifié par son avenant n° 1 du 16 octobre 2012.

L'accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers « marchandises » et l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 7 décembre 1999 seront placés dans cette même annexe VII.

Le présent accord est complété par des dispositions :

- sur les contrats de professionnalisation – formations prioritaires et durées maximales (annexe 1) ;
 - ainsi que sur le reversement de la « professionnalisation » sur l'apprentissage (annexe 2),
- qui lui seront annexées.

Article 29

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 30

Commission de suivi

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord.

Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Article 31

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION (FORMATIONS PRIORITAIRES ET DURÉES MAXIMALES)

Transport de marchandises

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
-----------	--------------------------	---

Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance

Niveau V		
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 1 an	735 heures	12 mois
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 2 ans	1 050 heures	24 mois
CAP Maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels »	1 260 heures	24 mois
CAP Conducteur livreur marchandises	1 050 heures	24 mois
CAP Déménageur sur VUL	1 050 heures	24 mois
CAP Agent d'entrepôt et de messagerie	1 050 heures	24 mois
Niveau IV		
Bac pro Logistique	1 350 heures (*)	24 mois
Bac pro Transports	1 350 heures (*)	24 mois
Bac pro Maintenance	1 350 heures (*)	24 mois
Bac pro Conducteur transport routier marchandises (CTRM)	1 850 heures (*)	Contrat CDI

(*) La durée affichée peut être supérieure à celle que l'OPCA est susceptible de prendre en charge.

Niveau III		
BTS Transport et prestations logistiques	1 100 heures	24 mois
DUT Gestion logistique et transport	1 440 heures	24 mois
Diplôme universitaire de logistique (DUL)	1 000 heures	24 mois
Responsable d'une unité de transport et logistique (RUTL)	310 heures	12 mois

Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance

Niveau V		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	385 heures	–
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur + permis E (C) + Modules complémentaires	490 heures	–
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur et tous véhicules	665 heures	16 mois
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	280 heures	–
Conducteur(trice) livreur (se) sur véhicule utilitaire léger	315 heures	–
Agent(e) magasinier(e)	665 heures	12 mois

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	280 heures	–
Cariste d'entrepôt	280 heures	–
Niveau IV		
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises	1 244 heures	24 mois
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	750 heures	12 mois
Niveau III		
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises (TSTTM)	875 heures	12 mois
Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises (TSTAMM)	875 heures	12 mois
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique (TSMEL)	1 066 heures	24 mois
Agent supérieur en transport maritime, portuaire en activités connexes	1 345 heures	24 mois
Technicien en maintenance des parcs de véhicules industriels (TM-PVI)	1 400 heures	24 mois

Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance (suite)

Niveau II		
-----------	--	--

École supérieure des transports (EST)

Manager transports et logistique	726 heures	24 mois
----------------------------------	------------	---------

Promotrans

Responsable du transport multimodal	1 204 heures	24 mois
-------------------------------------	--------------	---------

STAGE	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
Niveau II		

ISTELI (Institut supérieur du transport et de la logistique internationale)

Responsable de production transport logistique	875 heures	12 mois
Déclarant en douane et conseil	420 heures	12 mois

REL

Responsable en logistique	770 heures	12 mois
Niveau I		

ISTELI (Institut supérieur du transport et de la logistique internationale)

Manager transport logistique et commerce international	1 200 heures	24 mois
--	--------------	---------

SUP'DE LOG (Promotrans)

Manager des opérations logistiques internationales	1 365 heures	36 mois
--	--------------	---------

STAGE	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
-------	--------------------------	---

Autre titre et diplôme

Licence professionnelle « Logistique »	550 heures	12 mois
--	------------	---------

Formations autres

Permis C + FIMO	280 heures	–
Permis C + FIMO + 2 modules	350 heures	–
Permis C + permis E (C) + FIMO	420 heures	–
Permis (E) C + FIMO	280 heures	–
Permis (E) C + FIMO + 2 modules	350 heures	–
Certificat de l'école de maîtrise des transports (EMTR)	320 heures	–
Conducteur certifié en déménagement sur porteur	671 heures	–
Déménageur conducteur routier + TP conducteur sur porteur (ou permis + FIMO) + modules	630 heures	–
Conseiller commercial transport logistique	752 heures	12 mois
Technicien du transport logistique	1 244 heures	24 mois
Technicien d'exploitation en transport routier	819 heures	15 mois
Technicien de gestion de parc	900 heures	12 mois
Ouvrier déménageur	234 heures	–
Ouvrier d'entretien véhicules industriels	455 heures	12 mois
Préparateur de commandes	350 heures	–
Magasinier cariste	245 heures	12 mois
Magasinier vendeur polyvalent	414 heures	–

Modules complémentaires

Transport sous température dirigée.

Rôle commercial du conducteur.

Matières dangereuses.

CACES Cariste.

CACES Grue auxiliaire levage.

CACES Conduite d'engins de chantier.

Monte-meubles.

Formation à la sécurité « déménagement ».

Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.

Transport de Personnes

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
-----------	--------------------------	---

Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance

Niveau V		
CAP Maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels »	1 260 heures	24 mois
CAP Agent d'accueil et de conduite routière – transport de voyageurs	1 035 heures	24 mois
Niveau IV		
Bac pro Maintenance	1 350 heures	24 mois
Niveau III		
DUT Gestion logistique et transport	1 440 heures	24 mois
Niveau II		
Licence professionnelle transport de voyageurs	590 heures	12 mois
Niveau I		
Master II Transports urbains régionaux	400 heures	12 mois
Master II Transports, territoires, environnement	310 heures + stage	12 mois
Master II Transport	600 heures	24 mois
Mastère spécialisé en systèmes intelligents de transport	590 heures	14 mois

Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance

Niveau V		
TP Conducteur routier interurbain + CCS tourisme + modules	665 heures	14 mois
TP de conducteur du transport routier interurbain de voyageurs (ex-filière 138)	420 heures	–
TP de conducteur du transport routier interurbain + permis E (O)	490 heures	–
TP de conducteur routier interurbain de voyageurs	805 heures	16 mois
TP Agent de médiation information services (AMIS)	455 heures	18 mois
Niveau III		
TP Technicien supérieur en transports de personnes	1 253 heures	15 mois
Niveau II		

École nationale supérieure en transports de voyageurs (ENSTV)

Responsable de production transport de personnes	1 300 heures	24 mois
--	--------------	---------

Formations autres

CCS tourisme + 3 modules	245 heures	–
Permis D + FIMO	280 heures	–
Permis D + FIMO + 2 modules	350 heures	–
Technicien de gestion de parc	900 heures	–

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
Ambulancier DEA	630 heures	12 mois

Modules complémentaires

Permis E (D).

Conduite en montagne.

Rôle commercial.

Conducteur de tourisme.

Expression orale.

Relation conducteurs élèves.

Gestion des conflits.

Sécurité dans les transports scolaires.

Transport occasionnel.

Hygiène et sécurité.

Conduite économique et rationnelle.

Billettique.

Préprofessionnalisation.

Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite.

Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.

ANNEXE 2

CAHIER DES CHARGES POUR LES REVERSEMENTS DE LA PROFESSIONNALISATION SUR L'APPRENTISSAGE

Peuvent prétendre au reversement des fonds de la professionnalisation, les centres de formation d'apprentis :

- ayant présenté une demande préalable à la CPNE, demande qui doit faire l'objet d'un accord exprès de la CPNE ;
- ayant retourné à l'OPCA Transports et services dans les délais fixés la totalité des documents exigés :
 - début d'année : tableau des effectifs, copie des contrats et budget prévisionnel ;
 - fin du 1^{er} semestre : comptes certifiés, avis du conseil de perfectionnement sur l'utilisation des fonds ;
- acceptant de répondre aux demandes de précision de l'OPCA ;
- formant pour des entreprises du champ de la CCNTR, aux titres et diplômes suivants :

Diplômes du ministère de l'éducation nationale

Niveau V
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 1 an CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 2 ans CAP Maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels » CAP Conducteur livreur marchandises CAP Déménageur sur VUL CAP Agent d'entreposage et de messagerie
Niveau IV
Bac pro Transport Bac pro Logistique Bac pro Maintenance Bac pro Conducteur transport routier marchandises
Niveau III
Brevet de technicien supérieur – (BTS) Transport et prestations logistiques Brevet de technicien supérieur – (BTS) Maintenance et après-vente automobile option « Véhicules industriels » Diplôme universitaire de technologie – (DUT) Gestion logistique et transport Diplôme universitaire de logistique – (DUL)
Niveau II
Licence professionnelle transport de voyageurs Licence professionnelle gestion des opérations logistiques

Titres professionnels transport et logistique du ministère du travail

Niveau V
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur (ex-filière 128)
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules (ex-filière M128 + M148)
Conducteur(trice) livreur (se) sur véhicule utilitaire léger
Agent(e) magasinier(e)
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt
Cariste d'entrepôt
Niveau IV
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises
Technicien(ne) en logistique d'entreposage

Titres professionnels transport et logistique du ministère du travail (suite)

Niveau III
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises (TSTTM)
Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises (TSTAMM)
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique (TSMEL)
Technicien en maintenance des parcs de véhicules industriels (TMPVI)
Niveau II
Responsable de transport multimodal (RTM)
Niveau I
Manager des opérations logistiques internationales (MOLI)

Titres privés

Niveau III
Technicien supérieur MAVI
Agent supérieur en transport maritime, portuaire et activités connexes
Niveau II
Responsable en logistique (REL)
Manager transports et logistique (EST)
Responsable production transport-logistique (ISTELI)
Déclarant en douane et conseil (ISTELI)
Niveau I
Manager transport-logistique et commerce international (ISTELI)

Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 92 DU 18 AVRIL 2017
RELATIF À L'ANNEXE II « EMPLOYÉS »

NOR : ASET1750601M
IDCC : 16

Entre
UNOSTRA
OTRE
FNTV

D'une part, et

FGTE CFDT
FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe II (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n^{os} 1 à 91, ce dernier en date du 4 avril 2016, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

Personnel employé

À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	9,8529	1 494,39	1 539,22	1 584,05	1 628,88	1 673,72	1 718,55	1 748,44	1 770,85	1 793,27
3	110	9,8529	1 494,39	1 539,22	1 584,05	1 628,88	1 673,72	1 718,55	1 748,44	1 770,85	1 793,27
4	115	9,8554	1 494,77	1 539,61	1 584,45	1 629,30	1 674,14	1 718,98	1 748,88	1 771,30	1 793,72
5	120	9,8569	1 495,00	1 539,85	1 584,70	1 629,55	1 674,40	1 719,25	1 749,15	1 771,57	1 794,00
6	125	9,8581	1 495,18	1 540,03	1 584,89	1 629,74	1 674,60	1 719,45	1 749,36	1 771,79	1 794,21
7	132,5	9,9527	1 509,53	1 554,81	1 600,10	1 645,38	1 690,67	1 735,95	1 766,15	1 788,79	1 811,43
8	140	10,0421	1 523,09	1 568,78	1 614,47	1 660,16	1 705,86	1 751,55	1 782,01	1 804,86	1 827,70
9	148,5	10,6543	1 615,94	1 664,42	1 712,89	1 761,37	1 809,85	1 858,33	1 890,65	1 914,89	1 939,13

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,55 €.

Traducteur : 142,20 €.

Traducteur et rédacteur : 213,30 €.

N. B. : en application de l'article 3 CCNA II, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 82 DU 18 AVRIL 2017
RELATIF À L'ANNEXE IV « INGÉNIEURS ET CADRES »
NOR : ASET1750599M
IDCC : 16

Entre
UNOSTRA
OTRE
FNTV

D'une part, et

FGTE CFDT
FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 81, ce dernier en date du 4 avril 2016, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE IV

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 257,20	2 269,29
		5 à 10 ans	31 770,06	2 382,75
		10 à 15 ans	33 282,92	2 496,22
		15 à 20 ans	34 795,78	2 609,68
		20 à 25 ans	35 400,92	2 655,07
		25 à 30 ans	35 854,78	2 689,11
		Après 30 ans	36 308,64	2 723,15
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32 224,25	2 416,82
		5 à 10 ans	33 835,46	2 537,66
		10 à 15 ans	35 446,68	2 658,50
		15 à 20 ans	37 057,89	2 779,34
		20 à 25 ans	37 702,37	2 827,68
		25 à 30 ans	38 185,74	2 863,93
		Après 30 ans	38 669,10	2 900,18
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 190,50	2 564,29
		5 à 10 ans	35 900,03	2 692,50
		10 à 15 ans	37 609,55	2 820,72
		15 à 20 ans	39 319,08	2 948,93
		20 à 25 ans	40 002,89	3 000,22
		25 à 30 ans	40 515,74	3 038,68
		Après 30 ans	41 028,60	3 077,15
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 005,38	2 700,40
		5 à 10 ans	37 805,65	2 835,42
		10 à 15 ans	39 605,92	2 970,44
		15 à 20 ans	41 406,19	3 105,46
		20 à 25 ans	42 126,29	3 159,47
		25 à 30 ans	42 666,38	3 199,98
		Après 30 ans	43 206,46	3 240,48

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimal (art. 6.4, al. 5)
5	132	Jusqu'à 5 ans	39939,04	2995,43
		5 à 10 ans	41935,99	3145,20
		10 à 15 ans	43932,94	3294,97
		15 à 20 ans	45929,90	3444,74
		20 à 25 ans	46728,68	3504,65
		25 à 30 ans	47327,76	3549,58
		Après 30 ans	47926,85	3594,51
6	145	Jusqu'à 5 ans	43872,50	3290,44
		5 à 10 ans	46066,13	3454,96
		10 à 15 ans	48259,75	3619,48
		15 à 20 ans	50453,38	3784,00
		20 à 25 ans	51330,83	3849,81
		25 à 30 ans	51988,91	3899,17
		Après 30 ans	52647,00	3948,53
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

N. B. : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2). En application de l'article 5, CCNA IV, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 108 DU 18 AVRIL 2017
RELATIF À L'ANNEXE I « SALAIRES OUVRIERS »

NOR : ASET1750602M
IDCC : 16

Entre
UNOSTRA
OTRE
FNTV

D'une part, et

FGTE CFDT
FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe I (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n°s 1 à 107, ce dernier en date du 13 décembre 2016, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

Personnel ouvrier

À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	9,7600	1 480,30	1 509,91	1 569,12	1 598,72	1 628,33	1 687,54	1 731,95	1 776,36
3	115 V	9,7600	1 480,30	1 509,91	1 569,12	1 598,72	1 628,33	1 687,54	1 731,95	1 776,36
4	120 V	9,7600	1 480,30	1 509,91	1 569,12	1 598,72	1 628,33	1 687,54	1 731,95	1 776,36
5	123 V	9,7600	1 480,30	1 509,91	1 569,12	1 598,72	1 628,33	1 687,54	1 731,95	1 776,36
6	128 V	9,7600	1 480,30	1 509,91	1 569,12	1 598,72	1 628,33	1 687,54	1 731,95	1 776,36
7	131 V	9,9112	1 503,23	1 533,30	1 593,43	1 623,49	1 653,55	1 713,68	1 758,78	1 803,88
	136 V	9,9962	1 516,12	1 546,45	1 607,09	1 637,41	1 667,74	1 728,38	1 773,86	1 819,35
7 bis	137 V	10,0281	1 520,96	1 551,38	1 612,22	1 642,64	1 673,06	1 733,90	1 779,53	1 825,15
8	138 V	10,2089	1 548,38	1 579,35	1 641,29	1 672,25	1 703,22	1 765,16	1 811,61	1 858,06
9	140 V	10,2834	1 559,68	1 590,88	1 653,26	1 684,46	1 715,65	1 778,04	1 824,83	1 871,62
	142 V	10,3862	1 575,27	1 606,78	1 669,79	1 701,30	1 732,80	1 795,81	1 843,07	1 890,33
9 bis	145 V	10,4961	1 591,94	1 623,78	1 687,46	1 719,30	1 751,14	1 814,82	1 862,57	1 910,33
10	150 V	10,7512	1 630,63	1 663,25	1 728,47	1 761,09	1 793,70	1 858,92	1 907,84	1 956,76

N. B. : en application de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13, CCNA I, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

En application de la CCNA I, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du premier jour du mois suivant la signature :

- de 3 % qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, *b* et *c*) ;
- 13,89 € ou 27,77 € : travail un jour férié (art. 7 *ter*) ;
- 13,89 € ou 27,77 € : travail un dimanche (art. 7-*quater*).

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

AVENANT N° 90 DU 18 AVRIL 2017
RELATIF À L'ANNEXE III « TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE »

NOR : ASET1750600M
IDCC : 16

Entre
UNOSTRA
OTRE
FNTV

D'une part, et

FGTE CFDT
FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe III (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 89, ce dernier en date du 4 avril 2016, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE III

ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

Personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	10,7643	1 632,62	1 681,60	1 730,58	1 779,56	1 828,54	1 877,51	1 910,17	1 934,66	1 959,15
2	157,5	11,2999	1 713,86	1 765,27	1 816,69	1 868,10	1 919,52	1 970,93	2 005,21	2 030,92	2 056,63
3	165	11,8420	1 796,08	1 849,96	1 903,84	1 957,72	2 011,61	2 065,49	2 101,41	2 128,35	2 155,29
4	175	12,5643	1 905,63	1 962,80	2 019,97	2 077,13	2 134,30	2 191,47	2 229,58	2 258,17	2 286,75
5	185	13,2710	2 012,81	2 073,20	2 133,58	2 193,97	2 254,35	2 314,73	2 354,99	2 385,18	2 415,38
6	200	14,3461	2 175,87	2 241,15	2 306,43	2 371,70	2 436,98	2 502,25	2 545,77	2 578,41	2 611,05
7	215	15,4211	2 338,92	2 409,09	2 479,25	2 549,42	2 619,59	2 689,76	2 736,53	2 771,62	2 806,70
8	225	16,1432	2 448,44	2 521,89	2 595,35	2 668,80	2 742,25	2 815,71	2 864,67	2 901,40	2 938,13

Traducteur : 143,67 €.

Traducteur et rédacteur : 215,51 €.

N. B. : en application de l'article 4, CCNA III, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/28

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Arboriculture (Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Côtes-d'Armor et Morbihan) : avenant n° 18 du 2 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017.....	138
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 83 du 9 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017	140
Champignonnières (Maine-et-Loire) : avenant n° 119 du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	142
Coopératives agricoles laitières : accord du 22 mars 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (salaires minimaux au 1^{er} avril 2017).....	144
Coopératives agricoles laitières : avenant n° 67 du 22 mars 2017 relatif à la rémunération annuelle minimale au 1^{er} avril 2017	149
Coopératives agricoles laitières : avenant n° 68 du 22 mars 2017 relatif aux salaires minimaux mensuels au 1^{er} avril 2017	151
Coopératives agricoles laitières : avenant n° 69 du 22 mars 2017 relatif à la rémunération annuelle minimale au 1^{er} avril 2017	153
Coopératives agricoles laitières : avenant n° 70 du 22 mars 2017 relatif à la rémunération annuelle minimale au 1^{er} avril 2017	155
Coopératives agricoles laitières : avenant n° 71 du 22 mars 2017 relatif aux salaires minimaux mensuels au 1^{er} avril 2017	157
Coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bretagne et Pays de la Loire) : avenant n° 29 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	159
Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 32 du 7 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2017	161
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Pays de la Loire) : avenant n° 23 du 8 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017.....	163
Établissements producteurs de graines, de semences potagères et florales (Maine-et-Loire) : avenant n° 3 du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017 ..	166
Exploitations agricoles (Loire) : avenant n° 104 du 7 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2017	168

	Pages
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Eure-et-Loir) : avenant n° 65 du 17 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017.....	170
Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire) : avenant n° 37 du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	173
Exploitations forestières (Champagne-Ardenne) : avenant n° 43 du 13 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017.....	175
Exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 69 du 3 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017..	178
Exploitations forestières et scieries agricoles (Pays de la Loire) : avenant n° 47 du 8 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017.....	182
Exploitations maraîchères et légumières de plein champ (Seine-Maritime) : avenant n° 9 du 28 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2017	186
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 177 du 8 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017 des non-cadres.....	188
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 178 du 8 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017 des cadres	190
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 179 du 8 février 2017 relatif aux salaires minimaux pour la campagne des vendanges 2017	192
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 26 du 2 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2017	194
Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) : avenant n° 31 du 13 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017	196

Convention collective

IDCC : 8526. – ARBORICULTURE FRUITIÈRE
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)
(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

AVENANT N° 18 DU 2 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017

NOR : AGRS1797140M
IDCC : 8526

Entre

Fédération régionale des producteurs de fruits de l'Ouest

D'une part, et

FGA CFDT

FGTA FO

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I relative au barème des rémunérations est modifiée comme suit à compter du 1^{er} février 2017 :

(En euros.)

NIVEAU, EMPLOI	ÉCHELON	CODE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	–	011	9,76	1 480,30
II	–	021	9,77	1 481,82
III	1	031	9,85	1 493,95
	2	032	9,91	1 503,05
IV	1	041	10,15	1 539,45
	2	042	10,25	1 554,62

NIVEAU, EMPLOI	ÉCHELON	CODE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
Contremaître	–	050	10,45	1 584,95
Chef de culture	–	060	15,32	2 323,58
Directeur d'exploitation	–	070	18,72	2 839,26

La rémunération à la tâche s'établit comme suit :

(En euros.)

VARIÉTÉS	TEMPS DE RÉFÉRENCE en minutes pour 100 kg	RÉMUNÉRATION POUR 100 kg (depuis le 1 ^{er} janvier 2017)
Groupe des Golden	43	6,99
Groupe des bicolores précoces, ex : Gala	38	6,18
Groupe des bicolores tardives, ex : Braeburn, Fuji, Jonagored et variétés à gros fruits, ex. : Granny, Canada, Rouge américaine	30	4,88
Fruits grêlés pour l'industrie	25	4,07

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex.

Fait à Angers, le 2 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 83 DU 9 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017

NOR : AGRS1797132M
IDCC : 7005

Entre
CCVF

D'une part, et
FGTA FO
FGA CFDT
CFTC-Agri
UNSA 2A
SNCOA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

Salaires minimaux garantis au 1^{er} février 2017

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	EMBAUCHE	CONFIRMÉ	MAÎTRISÉ	EXPERT
I OE	–	1 490,27	1 520,08	1 596,08	–
II OEQ	1	1 701,45	1 735,48	1 822,25	1 949,81
	2	1 822,25	1 858,70	1 951,64	2 088,25
III OEHQ	1	1 986,02	2 025,74	2 127,03	2 275,92
	2	2 107,96	2 150,12	2 257,63	2 415,66
IV TAM	1	2 229,91	2 274,51	2 388,24	2 555,42
	2	2 398,32	2 446,29	2 568,60	2 748,40

CATÉGORIE	NIVEAU	EMBAUCHE	CONFIRMÉ	MAÎTRISÉ	EXPERT
V Cadres	TAC	2 555,10	2 606,20	2 736,51	2 928,07
	Direction	3 269,00	Augmentation de 1,2 % jusqu'à 3 269,00 (soit 39,23) + différentiel/salaire réel		

Article 2

Le montant du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 17.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

1. Article 17.4 : 39,65 € ;
2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 113,21 € et 45,50 €.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES
(Maine-et-Loire)
(10 janvier 1972)
(Étendue par arrêté du 13 juillet 1973,
Journal officiel du 18 août 1973)

AVENANT N° 119 DU 20 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
NOR : AGRS1797146M
IDCC : 9493

Entre
Syndicat agricole des cultivateurs de champignons de l'Ouest
D'une part, et
SGA CFDT de Maine-et-Loire
UD FO
SNCEA CFE-CGC
UD CFTC de Maine-et-Loire
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit, sans référence à une valeur de point telle que prévue à l'article 26 :

Annexe I
Barème des rémunérations au 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I. – Personnel d'exploitation			
A. – Personnel d'exécution			
110	Ouvrier débutant	9,76	1 480,30
111	Ouvrier	9,77	1 481,82
112	Ouvrier spécialisé (OS 1)	9,86	1 495,47
116	Ouvrier spécialisé (OS 2)	10,00	1 516,70
120	Ouvrier qualifié titulaire du CQP	10,37	1 572,82

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
124	Ouvrier qualifié (OQ)	10,60	1 607,70
132	Ouvrier hautement qualifié (OHQ)	11,32	1 716,90
140	Agent de contrôle	11,69	1 773,02
150	Agent technique nouvellement embauché (pendant la période probatoire de 3 mois)	12,60	1 911,04
B. – Personnel d’encadrement			
Cadres du 3 ^e groupe			
170	Agent technique ayant effectué la période probatoire de 3 mois	13,91	2 109,73
180	Contremaître	14,73	2 234,10
Cadres du 2 ^e groupe			
200	Directeur de culture	15,96	2 420,65
225	Directeur général de culture	17,79	2 698,21
Cadres du 1 ^{er} groupe			
280	Directeur d’exploitation	22,07	3 347,36
II. – Personnel de bureau pour les cultures			
A. – Personnel d’exécution			
110	Employé débutant	9,76	1 480,30
111	Employé	9,77	1 481,82
112	Employé spécialisé (ES 1)	9,86	1 495,47
116	Employé spécialisé (ES 2)	10,00	1 516,70
124	Employé qualifié (EQ)	10,60	1 607,70
132	Employé hautement qualifié (EHQ)	11,32	1 716,90
B. – Personnel d’encadrement			
170	3 ^e groupe	13,91	2 109,73
180		14,73	2 234,10
200	2 ^e groupe	15,96	2 420,65
225		17,79	2 698,21
280	1 ^{er} groupe	22,07	3 347,36

Article 2

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui sera déposé à l’unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiou-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 20 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale
IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

ACCORD DU 22 MARS 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES
(SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2017)

NOR : AGRS1797126M
IDCC : 7004

Entre
FNCL
FNIL

D'une part, et

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minimaux mensuels

Au 1^{er} avril 2017, la grille des salaires minimaux mensuels « transformation laitière », établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1 – échelon 1 au niveau 2 – échelon 1 : + 12 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 2 – échelon 2 au niveau 5 – échelon 1 : + 13 € par rapport à la grille de référence ;

- du niveau 5 – échelon 2 au niveau 6 – échelon 2 : + 14 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 6 – échelon 3, la grille est augmentée de + 0,85 %.

En conséquence, la grille des salaires minimaux mensuels « transformation laitière », applicable au 1^{er} avril 2017, s'établit comme suit :

Grille des salaires minimaux mensuels

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/employés	1	1	1 488,28
		2	1 493,42
	2	1	1 498,54
		2	1 505,68
		3	1 511,84
	3	1	1 511,84
		2	1 519,02
		3	1 526,20
	4	1	1 526,20
		2	1 534,39
		3	1 545,67
	5	1	1 545,67
		2	1 557,95
		3	1 569,23
TAM	6	1	1 569,23
		2	1 651,23
		3	1 733,86
	7	1	1 733,86
		2	1 826,92
		3	1 919,96
Cadres	8	1	1 919,96
		2	2 023,36
		3	2 171,22
	9	1	2 171,22
		2	2 429,70
	10	–	2 998,34
	11	–	3 618,69
	12	–	4 135,66

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} avril 2017, la grille des rémunérations annuelles minimales « transformation laitière » applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie

pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1 – échelon 1 au niveau 6 – échelon 1 : + 180 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 6 – échelon 2, la grille est augmentée de + 0,85 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales « transformation laitière », applicable au 1^{er} avril 2017, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/employés	1	1	19475,08
		2	19535,44
	2	1	19595,80
		2	19666,22
		3	19736,64
	3	1	19736,64
		2	19817,12
		3	19898,24
	4	1	19898,24
		2	20101,86
		3	20305,47
	5	1	20305,47
		2	20712,70
		3	21119,93
TAM	6	1	21119,93
		2	22436,68
		3	23470,62
	7	1	23470,62
		2	24504,58
		3	25538,52
Cadres	8	1	25538,52
		2	27606,42
		3	29674,32
	9	1	29674,32
		2	31586,07
	10	–	40840,96
	11	–	49112,55
	12	–	57843,56

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} avril 2017, la grille des rémunérations annuelles minimales « transformation laitière » applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- du niveau 6 – échelon 1 au niveau 7 – échelon 1 : + 210 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7 – échelon 2 au niveau 8 – échelon 1 : + 240 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 8 – échelon 2, la grille est augmentée de + 0,85 %.

En conséquence, la grille des RAM « transformation laitière », applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimée en heures ou jours, au 1^{er} avril 2017, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement

Forfait sur une base 1 918 heures ou 216 jours.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	23 365,10
		2	24 756,01
		3	25 885,55
	7	1	25 885,55
		2	27 050,16
		3	28 179,70
	8	1	28 179,70
		2	30 455,47
		3	32 733,76
Cadres	9	1	32 733,76
		2	34 797,50
	10	–	45 627,02
	11	–	54 750,38
	12	–	63 893,91

Article 4

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives agricoles laitières (convention collective nationale IDCC 7004)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minimaux conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 68 – annexe I *bis* de la convention collective) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 67 – annexe I de la convention collective) ;

- l'annexe I de la convention collective est modifiée par l'avenant n° 69, intégrant la grille de la RAM par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 2 du présent accord ;
- l'annexe I *bis* de la convention collective (modifiée par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective, étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) intègre la grille de la RAM spécifique par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 3 du présent accord (avenant n° 70 – annexe I *bis* de la convention collective) ;
- l'annexe I *ter* de la convention collective (introduite par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective) intègre la grille des salaires minima mensuels par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 1^{er} du présent accord (avenant n° 71 – annexe I *ter* de la convention collective) ;
- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles) est augmentée de + 0,85 % au 1^{er} avril 2017. Elle est ainsi portée à 98,98 € au 1^{er} avril 2017.

Article 5

Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (convention collective nationale IDCC 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minimaux conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 47 – annexe I de la convention collective) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 35 – annexe I *bis* de la convention collective) ;
- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière) est augmentée de + 0,85 % au 1^{er} avril 2017. Elle est ainsi portée à 98,98 € au 1^{er} avril 2017 ;
- le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 20 – annexe I *ter* de la convention collective) ;
- le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière, est augmenté au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 2 – annexe I *quater* de la convention collective).

Article 6

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de l'unité départementale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et à la direction générale du travail du ministère du travail.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale
IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

AVENANT N° 67 DU 22 MARS 2017
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : AGRS1797127M
IDCC : 7004

Entre
FNCL,
D'une part, et
FGA CFDT
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives agricoles laitières

Rémunération annuelle minimale (RAM) au 1^{er} avril 2017
pour un travail à temps complet

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 22 mars 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (annexe I de la convention collective) comme suit :

(En euros.)

RAM AU 1 ^{ER} AVRIL 2017 POUR UN TRAVAIL À TEMPS COMPLET			
Coefficient	Moins de 1 an d'ancienneté	Plus de 1 an d'ancienneté	Expression mensuelle (*)
120	17 863,95	19 352,61	1 488,66
130	17 920,82	19 414,22	1 493,40
140	17 977,69	19 475,83	1 498,14
150	18 034,55	19 537,43	1 502,88
160	18 091,42	19 599,04	1 507,62
170	18 148,29	19 660,65	1 512,36

RAM AU 1 ^{ER} AVRIL 2017 POUR UN TRAVAIL À TEMPS COMPLET			
Coefficient	Moins de 1 an d'ancienneté	Plus de 1 an d'ancienneté	Expression mensuelle (*)
180	18 205,16	19 722,26	1 517,10
190	18 262,02	19 783,86	1 521,84
200	18 318,88	19 845,45	1 526,57
210	18 386,20	19 918,38	1 532,18
220	18 467,47	20 006,42	1 538,96
230	18 669,36	20 225,13	1 555,78
240	18 905,57	20 481,03	1 575,46
250	19 141,82	20 736,97	1 595,15
280	20 967,10	22 714,35	1 747,26
310	22 449,14	24 319,90	1 870,76
350	24 179,14	26 194,07	2 014,93
400	27 733,52	30 044,65	2 311,13
450	31 110,84	33 703,41	2 592,57
500	34 584,97	37 467,05	2 882,08
550	37 984,32	41 149,68	3 165,36
600	41 399,03	44 848,95	3 449,92
650	44 781,89	48 513,71	3 731,82
(*) Conformément aux dispositions de l'article 29.1 e de la convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minimaux mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.			

Article 2

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci est déposé au service conventions et accords collectifs de l'unité départementale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et à la direction générale du travail du ministère du travail.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale
IDCC : 7004. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

AVENANT N° 68 DU 22 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX MENSUELS AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : AGRS1797128M
IDCC : 7004

Entre
FNCL

D'une part, et
FGA CFDT

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

Article 1^{er}

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives agricoles laitières

Salaires minimaux mensuels au 1^{er} avril 2017 pour un travail à temps complet

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 22 mars 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la grille des salaires mensuels minimaux conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (annexe I *bis* de la convention collective) comme suit :

(En euros.)

SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour un travail à temps complet	
Coefficient	Montant au 1 ^{er} avril 2017
120	1 483,66
130	1 486,76
140	1 489,87
150	1 492,97
160	1 496,07
170	1 500,20
180	1 504,35
190	1 508,47

SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour un travail à temps complet	
Coefficient	Montant au 1 ^{er} avril 2017
200	1 513,65
210	1 518,81
220	1 523,98
230	1 529,16
240	1 534,32
250	1 539,50
280	1 659,97
310	1 777,57
350	1 918,43
400	2 191,62
450	2 465,50
500	2 739,05
550	3 014,57
600	3 288,11
650	3 562,32

Article 2

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci est déposé au service conventions et accords collectifs de l'unité départementale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et à la direction générale du travail du ministère du travail.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

AVENANT N° 69 DU 22 MARS 2017

RELATIF À LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : AGRS1797129M

IDCC : 7004

Entre

FNCL

D'une part, et

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives agricoles laitières

Rémunération annuelle minimale (RAM) au 1^{er} avril 2017
pour un travail à temps complet

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit par le dit avenant, intégrant la grille de la RAM par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 2 de l'accord du 22 mars 2017 :

(En euros.)

RAM POUR UN TRAVAIL À TEMPS COMPLET au 1 ^{er} avril 2017			
Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	19475,08
		2	19535,44

RAM POUR UN TRAVAIL À TEMPS COMPLET au 1 ^{er} avril 2017			
Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	2	1	19 595,80
		2	19 666,22
		3	19 736,64
	3	1	19 736,64
		2	19 817,12
		3	19 898,24
	4	1	19 898,24
		2	20 101,86
		3	20 305,47
	5	1	20 305,47
		2	20 712,70
		3	21 119,93
TAM	6	1	21 119,93
		2	22 436,68
		3	23 470,62
	7	1	23 470,62
		2	24 504,58
		3	25 538,52
	8	1	25 538,52
		2	27 606,42
		3	29 674,32
Cadres	9	1	29 674,32
		2	31 586,07
	10	–	40 840,96
	11	–	49 112,55
	12	–	57 843,56

Article 2

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci est déposé au service conventions et accords collectifs de l'unité départementale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et à la direction générale du travail du ministère du travail.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

AVENANT N° 70 DU 22 MARS 2017

RELATIF À LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : AGRS1797130M

IDCC : 7004

Entre

FNCL

D'une part, et

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives agricoles laitières

Rémunération annuelle minimale (RAM) au 1^{er} avril 2017
applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

L'annexe I *bis* de la convention collective (modifiée par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective, étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) intègre comme suit la grille de la RAM spécifique par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 3 de l'accord du 22 mars 2017 :

(En euros.)

RAM APPLICABLES À L'ENCADREMENT bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} avril 2017			
Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	23365,10
		2	24756,01
		3	25885,55

RAM APPLICABLES À L'ENCADREMENT bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} avril 2017			
Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
TAM	7	1	25 885,55
		2	27 050,16
		3	28 179,70
	8	1	28 179,70
		2	30 455,47
		3	32 733,76
Cadres	9	1	32 733,76
		2	34 797,50
	10	–	45 627,02
	11	–	54 750,38
	12	–	63 893,91

Article 2

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci est déposé au service conventions et accords collectifs de l'unité départementale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et à la direction générale du travail du ministère du travail.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

AVENANT N° 71 DU 22 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX MENSUELS AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : AGRS1797131M

IDCC : 7004

Entre

FNCL

D'une part, et

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives agricoles laitières

Salaires minimaux mensuels au 1^{er} avril 2017

L'annexe I *ter* de la convention collective (introduite par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective) intègre comme suit la grille des salaires minimaux mensuels par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 1^{er} de l'accord du 22 mars 2017 :

(En euros.)

SALAIRE MINIMAL MENSUEL POUR UN TRAVAIL À TEMPS COMPLET au 1 ^{er} avril 2017			
Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	1 488,28
		2	1 493,42
	2	1	1 498,54
		2	1 505,68
		3	1 511,84

SALAIRE MINIMAL MENSUEL POUR UN TRAVAIL À TEMPS COMPLET au 1 ^{er} avril 2017			
Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	3	1	1 511,84
		2	1 519,02
		3	1 526,20
	4	1	1 526,20
		2	1 534,39
		3	1 545,67
	5	1	1 545,67
		2	1 557,95
		3	1 569,23
TAM	6	1	1 569,23
		2	1 651,23
		3	1 733,86
	7	1	1 733,86
		2	1 826,92
		3	1 919,96
	8	1	1 919,96
		2	2 023,36
		3	2 171,22
Cadres	9	1	2 171,22
		2	2 429,70
	10	–	2 998,34
	11	–	3 618,69
	12	–	4 135,66

Article 2

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci est déposé au service conventions et accords collectifs de l'unité départementale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et à la direction générale du travail du ministère du travail.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8535. – COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)**

(Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

**AVENANT N° 29 DU 12 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797142M
IDCC : 8535

Entre

Fédérations départementales des CUMA de Bretagne

Union des CUMA des Pays de la Loire

Fédération départementale des CUMA de la Mayenne

D'une part, et

UPRA CFDT de Bretagne

Syndicats CFDT des Pays de la Loire

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe IV de la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaire conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2017
(art. 29 de la convention collective)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE de base	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
100	9,76	1 480,27
120	10,35	1 569,78
140	11,06	1 677,47
160	11,79	1 788,19
180	12,56	1 904,97

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE de base	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
200	13,29	2 015,69
220	14,03	2 127,93

»

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

**AVENANT N° 32 DU 7 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2017**

NOR : AGRS1797136M
IDCC : 8435

Entre

Fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain
Fédération départementale des coopératives laitières du Doubs
Fédération départementale des coopératives laitières du Jura
Fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs

D'une part, et

UR CFDT de Franche-Comté
UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain
CFE-CGC Agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les grilles de salaires contenues dans les articles 21.2 « Rémunération mensuelle » et 24.2 « Fromagers et cadres fromagers » de la convention collective sont modifiées comme suit à effet du 1^{er} mai 2017 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
200	9,76	1 480,27
220	10,17	1 542,48
240	10,39	1 575,85
250	10,80	1 638,04
260	10,99	1 666,85
280	11,22	1 701,74

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
300	11,75	1 782,12
320	13,41	2 033,89
380 (*)	16,87	2 558,67
(*) Maître fromager et fromager.		

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Une version sur support électronique est également communiquée à l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Morre, le 7 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8525. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Pays de la Loire)
(10 avril 2002)**

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2002,
Journal officiel du 31 juillet 2002)

**AVENANT N° 23 DU 8 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017**

NOR : *AGRS1797141M*
IDCC : 8525

Entre

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire

D'une part et,

FGA CFDT

FGTA FO

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sont modifiées comme suit les dispositions de l'annexe II de la convention collective susvisée relative aux rémunérations, pour une application au 1^{er} février 2017 :

« Annexe II

Barème des rémunérations

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEF.	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL (base 151,67 heures) au 1 ^{er} février 2017	
Emplois de production				
Débutant Salarié travaillant sans avoir à prendre d’initiative.	1	100	9,76	1 480,30
Conducteur d’engins Salarié pouvant effectuer des travaux sur directives précises et assumant l’entretien courant du matériel.	2.1	200	9,86	1 495,47

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEF.	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL (base 151,67 heures) au 1 ^{er} février 2017	
Conducteur d'engins spécialisé Salarié ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacité d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel.	2.2	250	9,95	1 509,12
Conducteur mécanicien Salarié assurant avec précision tous travaux, réglages, entretien, réparations courantes et responsable de son chantier.	3	300	10,13	1 536,42
Mécanicien Salarié assurant avec précision tous travaux de mécanique, réglage, entretien, réparations courantes. Il est responsable de son travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise.	3	300	10,13	1 536,42
Conducteur qualifié Salarié dont les connaissances professionnelles justifiées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise.	4.1	400	10,41	1 578,88
Conducteur hautement qualifié Salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise et capable d'organiser le chantier qui lui est attribué.	4.2	450	10,61	1 609,22
Mécanicien hautement qualifié Salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise.	5	500	11,92	1 807,91
Emplois administratifs				
Employé de bureau Salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples.	2	200	9,86	1 495,47
Comptable Salarié(e) assurant en plus la tenue des écritures comptables.	3	300	10,13	1 536,42

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEF.	SALAIRE MENSUEL (base 169 heures, heures sup. majorées comprises)
Emplois d'encadrement			
Cadre technique Responsable technique capable de gérer l'organisation du travail quel que soit le nombre de salariés et de superviser les conducteurs et les mécaniciens hautement qualifiés.	6	600	2 289,68 (13,21 €/h)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEF.	SALAIRE MENSUEL (base 169 heures, heures sup. majorées comprises)
Cadre autonome Agent d'encadrement chargé de façon permanente de diriger l'ensemble des services techniques et/ou administratifs de l'entreprise et capable de suppléer le chef d'entreprise.	7	650	2 631,27 (15,18 €/h)
Cadre dirigeant Agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise. Il n'est pas soumis à la réglementation sur la durée du travail.	8	700	De gré à gré

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale du Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex.

Fait à Angers, le 8 février 2017.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective

IDCC : 9497. – **ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES
(Maine-et-Loire)
(14 avril 2015)**

(Étendue par arrêté du 16 mars 2016,
Journal officiel du 24 mars 2016)

AVENANT N° 3 DU 5 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : AGRS1797145M
IDCC : 9497

Entre

Fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou

D'une part, et

SGA CFDT du Maine-et-Loire

UD CGT de Maine-et-Loire

UD FO

SNCEA CFE-CGC

CFTC-Agri de l'Anjou

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est créé une annexe I à la convention collective, rédigée comme suit :

« Annexe I

Barème des rémunérations fixées en application du chapitre XI de la convention collective
(salaires mensuels afférents à chaque coefficient hiérarchique, après arrondissement s'il y a lieu)

(En euros.)

NIVEAU	POINTS	SALAIRE MENSUEL AU 1 ^{ER} JANVIER 2017 (base : 151,67 heures)
I	15 à 18	1 500,00
II	19 à 24	1 520,00
III	25 à 28	1 540,00
IV	29 à 36	1 560,00
V	37 à 41	1 580,00

NIVEAU	POINTS	SALAIRE MENSUEL AU 1 ^{ER} JANVIER 2017 (base : 151,67 heures)
VI	42 à 44	1 610,00
VII	45 à 48	1 650,00
VIII	49	1 690,00
IX	50	1 730,00
X	51 à 53	1 770,00
XI	54 à 58	1 820,00
XII	59 à 65	2 066,47
XIII	66 à 74	2 314,78
XIV	75 à 78	2 505,69
XV	79 à 81	2 625,02
XVI	82 à 94	2 744,33
XVII	95 à 102	3 340,92
XVIII	103 à 119	3 698,87
XIX	120	4 772,74

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 5 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9421. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE QUELQUE NATURE QU'ELLES SOIENT,
EXPLOITATIONS D'ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(HORTICULTURE, MARAÎCHAGE, PÉPINIÈRES DE TOUTE NATURE)**

(Loire)

(1^{er} juillet 1965)

(Étendue par arrêté du 2 août 1966,
Journal officiel du 20 septembre 1966)

AVENANT N° 104 DU 7 MARS 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2017

NOR : AGRS1797144M

IDCC : 9421

Entre

FDSEA

Chambre professionnelle horticole du département de la Loire

Syndicat des pépiniéristes sylviculteurs

Syndicat des maraîchers

D'une part, et

Syndicat des ouvriers agricoles CFDT

Syndicat des ouvriers agricoles CGT-FO

Syndicat des ouvriers agricoles CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 27 « Salaires de base » de la convention collective est modifié comme suit :

Personnel d'exécution

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,80	1 486,37
II	1	9,85	1 493,95
	2	9,90	1 501,53

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,10	1 531,87
IV	1	10,70	1 622,87
	2	11,25	1 706,29

(Le reste de l'article est sans changement).

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet au 1^{er} mai 2017.

Fait à Saint-Etienne, le 7 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 9281. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Eure-et-Loir)
(27 juin 1983)**

(Étendue par arrêté du 16 janvier 1984,
Journal officiel du 4 février 1984)

**AVENANT N° 65 DU 17 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797143M

IDCC : 9281

Entre

FDSEA d'Eure-et-Loir

Fédération des entrepreneurs des territoires d'Eure-et-Loir

D'une part, et

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires horaires garantis figurant au tableau annexe B de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Groupe A : postes d'exécution de la polyculture et de l'élevage, des ETAR et CUMA

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,84	1 492,43
II	1	10,28	1 559,17
	2	10,48	1 589,50
III	1	10,96	1 662,30
	2	11,19	1 697,19

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
IV	1	11,63	1 763,92
	2	11,86	1 798,81

Groupe B : employés de bureau

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	2	9,84	1 492,43
II	2	10,48	1 589,50
III	2	11,19	1 697,19
IV	2	11,86	1 798,81

Groupe C : postes d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
II	1	10,28	1 559,17
III	2	11,19	1 697,19

Groupe D : emplois d'entretien et de maintenance

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	1	9,76	1 480,30
II	1	10,28	1 559,17

Groupe E : postes d'encadrement

(En euros.)

CLASSIFICATION	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
Adjoint d'exploitation ou de chantier	1	12,52	1 898,91
	2	13,15	1 994,46
Responsable d'exploitation ou de chantier	1	14,13	2 143,10
	2	15,25	2 312,97

Groupe F : cadre dirigeant

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
Cadre dirigeant	16,49	2 501,04

Article 2

Le barème des prestations nourriture en nature figurant au tableau C de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes.

Nourriture

(En euros.)

PETIT DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER	LES 3 REPAS
2,39	7,96	5,58	15,93

Article 3

Les salaires horaires ci-dessus sont applicables sous réserve du respect des dispositions réglementaires concernant le Smic.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2017.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale d'Eure-et-Loir de la DIRECCTE Centre-Val de Loire, 13, rue du Docteur-André-Haye, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 17 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8523. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES

(Pays de la Loire)

(10 février 1987)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

AVENANT N° 37 DU 19 JANVIER 2017

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

NOR : AGRS1797139M

IDCC : 8523

Entre

Union régionale professionnelle forestière

Représentant des entreprises forestières

D'une part, et

FGA CFDT

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du B de l'annexe I à la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

« Annexe I

B. – Montants des salaires au temps

(Salaires horaires et mensuels correspondant aux différents niveaux professionnels,
après arrondissement, à compter du 1^{er} janvier 2017)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
Niveau			
I	Le salarié travaille sur directives précises préalablement données par chantier avec explication et contrôle continu.	9,80	1 486,37
II	Le salarié travaille en autonomie dans le cadre de directives par nature de chantier avec un contrôle régulier. En fonction des contraintes spécifiques afférentes à chaque chantier, il adapte les directives données dans la réalisation des tâches.	10,15	1 539,45

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
Niveau			
III	Le salarié travaille sur la base d'une fiche de chantier avec un contrôle <i>a posteriori</i> . Il réalise les travaux en garantissant au plan technique un résultat conforme aux directives. A la capacité d'encadrer un niveau I ou II.	10,54	1 598,60
IV	Le salarié, de par son expérience et ses connaissances techniques de la sylviculture, propose dans une situation de travail les orientations à prendre pour une réalisation parfaite de la tâche. Il réalise le bilan technique du chantier, participe à l'établissement de fiches de chantier, de devis simples et de cahiers des charges. A la capacité d'encadrer ou de former un niveau I, II ou III.	11,32	1 716,90
Agents de maîtrise			
I	Il organise les travaux et y participe si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.	12,10	1 835,21
II	Il peut prendre des initiatives, apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.	12,88	1 953,51

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale du Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, 49036 Angers Cedex.

Fait à Angers, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8211. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)**

(Étendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

**AVENANT N° 43 DU 13 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017**

NOR : AGRS1797134M
IDCC : 8211

Entre

Groupeement intersyndical bois Champagne-Ardenne (GIBCA)

D'une part, et

FO

CFDT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

Le présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} février 2017, sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la DIRECCTE de la région Grand Est.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 13 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barèmes de salaires à compter du 1^{er} février 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	
100	9,77
105	9,81
110	9,84
115	9,86
125	9,88
135	9,91
150	9,95
170	10,65
200	11,81
2. Personnel administratif, commercial et technique	
100	9,77
110	9,84
120	9,87
135	9,91
150	9,95
170	10,65
190	11,40
210	12,19
240	13,29
270	14,41
3. Agents de maîtrise	
190	11,40
230	12,92
270	14,41
320	16,34
370	18,20
4. Cadres	
280	14,81
360	17,83
420	20,11
460	21,60

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
480	22,36
510	23,51
550	24,99
600	26,89

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic (9,76 € au 1^{er} janvier 2017).

Convention collective
IDCC : 8251. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Basse-Normandie et Orne)
(18 juillet 1977)
(Étendue par arrêté du 21 mars 1978,
Journal officiel du 20 avril 1978)

AVENANT N° 69 DU 3 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017
NOR : AGRS1797137M
IDCC : 8251

Entre

Groupeement des exploitants forestiers et scieurs bas-normands

Syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne

D'une part, et

FGA CFDT

UR CFTC-Agri de Basse-Normandie

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I est modifiée comme suit :

Salaires minimaux des ouvriers des exploitations forestières rémunérés à la tâche
(applicables sous réserve du respect de l'article 25 de la convention collective)

Les salaires minimaux sont fixés comme suit à compter du 1^{er} février 2017 :

(En euros.)

NATURE DES ESSENCES	PRIX hors frais de mécanisation
Grumes d'œuvre	
a) Abattage, y compris ébranchage avec une découpe intermédiaire pour les grumes de plus de 12 mètres de long et fin bout	
Essences dures	
Hautes futaies et futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	5,82
Taillis sous futaies (2 ^e catégorie grumes) (le m ³)	6,43

NATURE DES ESSENCES	PRIX hors frais de mécanisation
Bois champêtre (3 ^e catégorie grumes) (le m ³)	7,17
Essences tendres et résineuses	
Peuplement homogène, futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	4,29
Bois épars et élagués (le m ³)	4,91
Bois à branches basses (le m ³)	6,88
b) Poteaux de lignes brut (le m ³)	10,43
c) Travaux annexes :	
– supplément pour abattage à culée noire (le m ³)	5,34
– déjumelage (au-delà de 1 mètre) (le trait)	3,99
– découpe supplémentaire	De 0,89 à 1,96
– supplément pour brûlage (le m ³)	De 1,84 à 3,18
– supplément pour cubage demandé par l'exploitant (le m ³)	0,44
Bois d'industrie et de chauffage	
a) Perches à moules (le mètre linéaire)	0,15
b) Piquets (le stère)	8,29
c) Bois de trituration et de chauffage (stères de futaies de feuillus, stères de taillis de feuillus toutes essences et stères de résineux élagués)	
Bois mesurés précisément (tolérance de + ou – 3 %)	
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	7,33
– billons de sciage de moins de 2 mètres	6,79
– billons de sciage de 2 mètres et plus	5,34
Bois coupé approximativement à longueur (avec tolérance de – 3 % à + 10 %)	
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	6,37
– billons de tige de 2 mètres	4,51
d) Bois de tige d'industrie de 2 mètres environ et de moins de 2,50 mètres, non fendu (la tonne)	5,61
Un duplicata des tickets de pesée doit être remis à chaque bûcheron	
e) Supplément pour brûlage ou rangement des rémanents (toutes essences) (le stère)	De 1,84 à 2,42
Traitement de souche de résineux	Majoration de 12 % sur m ³ et stère

Article 2

L'annexe II est modifiée comme suit :

Salaires minimaux des personnels des exploitations forestières et scieries de Basse-Normandie et des personnels sylvicoles de l'Orne

Les salaires minimaux sont fixés comme suit à compter du 1^{er} février 2017.

(En euros.)

EMPLOI, NIVEAU, ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Ouvriers et employés			
I	100	9,76	1 480,30
II	120	9,97	1 512,15
	140	10,12	1 534,90
III	150	10,28	1 559,17
	160	10,43	1 581,92
	180	11,11	1 685,05
IV	200	12,00	1 820,04
Agents de maîtrise			
AM I	210	12,24	1 856,44
AM II			
Échelon 1	230	12,90	1 956,54
Échelon 2	270	14,43	2 188,60
AM III			
Échelon 1	320	16,16	2 450,99
Échelon 2	370	17,95	2 722,48
Cadres des exploitations forestières et scieries			
C1	280	14,79	2 243,20
C2	360	17,58	2 666,36
C3	420	19,57	2 968,18
C4	460	21,00	3 185,07
C5	480	21,72	3 294,27
C6	510	22,80	3 458,08
C7	550	24,23	3 674,96
C8	600	25,98	3 940,39
Cadres sylviculteurs			
Groupe III			
– Chef d'équipe ayant des responsabilités	190	11,85	1 797,29
– Garde ayant des ouvriers sous ses ordres	190	11,85	1 797,29
– Salarié titulaire du BTA option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	190	11,85	1 797,29

EMPLOI, NIVEAU, ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Groupe II			
1 ^{re} catégorie			
– Contremaître sylvicole ou garde ayant des fonctions de contremaître et recevant des instructions générales établies périodiquement	230	12,90	1 956,54
– Salarié titulaire d'un BTS option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	230	12,90	1 956,54
– Commis d'exploitation sylvicole, agent possédant des connaissances d'estimation et de marquage, chargé de la surveillance des exploitations, de la répartition du travail entre les ouvriers et de leur paie, de l'établissement des feuilles de paie, du métré, du dénombrement, du débardage et du transport des produits	230	12,90	1 956,54
– Caissier comptable	230	12,90	1 956,54
2 ^e catégorie			
– Chef d'exploitation sylvicole ayant déjà les mêmes connaissances et attributions que le commis d'exploitation sylvicole et en outre chargé de l'embauche (rédaction du contrat de travail), de l'achat des coupes et de la vente des produits	320	16,16	2 450,99
Groupe I			
– Régisseur ou directeur technique, administre le domaine ou l'entreprise selon des directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle	400	19,01	2 883,25

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} février 2017 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 3 février 2017.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective

**IDCC : 8522. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET SCIERIES AGRICOLES
(Pays de la Loire)
(2 juillet 1985)**

(Étendue par arrêté du 19 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

**AVENANT N° 47 DU 8 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017**

NOR : *AGRS1797138M*
IDCC : 8522

Entre

UR des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs des Pays de la Loire

D'une part, et

FGA CFDT

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit :

« Annexe I

Salaires au temps

En application des articles 26 et 28 de la convention collective, pour une durée légale du travail de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, les salaires minimaux sont fixés comme suit à compter du 1^{er} février 2017 :

(En euros.)

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
A. – Salariés des exploitations forestières				
1	Manœuvre débutant	100	9,76	1 480,30
2	Manœuvre spécialisé	115	9,79	1 484,85
3	Ouvrier spécialisé	130	9,82	1 489,40
4	Ouvrier qualifié	140	9,86	1 495,47

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
5	Chef d'équipe	160	9,93	1 506,08
6	Agent de maîtrise	180	10,97	1 663,82
7	Commis de coupe	220	12,31	1 867,06
7 bis	Cadre autonome	250	13,66	2 071,81
8	Chef d'exploitation forestière	400	15,58	2 363,02
9	Directeur d'exploitation forestière	600	18,08	2 742,19
B. – Salariés des scieries agricoles				
1	Manœuvre	100	9,76	1 480,30
2	Manœuvre spécialisé	115	9,79	1 484,85
3	Ouvrier spécialisé	130	9,82	1 489,40
4	Ouvrier qualifié	140	9,86	1 495,47
5	Chef d'équipe	160	9,93	1 506,08
6	Agent de maîtrise	180	10,97	1 663,82
7	Contremaître	220	12,31	1 867,06
7 bis	Cadre autonome	250	13,66	2 071,81
8	Cadre responsable	400	15,58	2 363,02
9	Directeur d'établissement	600	18,08	2 742,19
C. – Personnel administratif				
1	Employé débutant	100	9,76	1 480,30
2	Employé confirmé	120	9,80	1 486,37
3	Employé qualifié	140	9,86	1 495,47
4	Secrétaire commercial	170	10,29	1 560,68

L'ensemble des éléments de rémunération perçus ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic horaire : 9,76 € brut soit 1 480,27 € brut par mois au 1^{er} janvier 2017). »

Article 2

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit :

« Annexe II

Travaux à la tâche

Barème applicable au 1^{er} février 2017

A. – Abattage de grumes d'œuvre

L'abattage comprend : l'abattage proprement dit, l'ébranchage, la découpe intermédiaire.

L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez de terre) après ébranchage ou blanchissement du pied.

La grume ne doit pas tirer à cœur lors de l'abattage ; les opérations de recépage de l'ergot d'abatage éventuel, sur la souche et au pied de la grume, sont comprises dans l'abattage.

L'ébranchage doit être effectué à ras de tige.

Outre la découpe et la séparation des fourches écartées de la tige, la découpe fin bout ainsi qu'une découpe intermédiaire seront effectuées selon les usages ou sur la spécification de l'exploitant.

La grume devra être assainie.

Campagne forestière à compter du 1^{er} février 2017

(En euros.)

	SALAIRE (tarif de base)	FRAIS de mécanisation ⁽¹⁾	TOTAL
1. – Feuillus durs			
– coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (avec ou sans façonnage des houppiers); le m ³	4,81	1,25	6,06
– taillis sous futaie; le m ³	5,66	1,25	6,91
– coupe champêtre; le m ³	6,71	1,25	7,96
2. – Peupliers ou autres feuillus tendres			
– le m ³	3,19	1,25	4,44
3. – Résineux			
– le m ³	3,16	1,25	4,41
4 – Billons de sciage (toutes essences, sur-mesure d'usage : 10 %)			
– dimension égale ou inférieure à 2 mètres; le stère	3,62	2,16	5,78
– dimension supérieure à 2 mètres; le stère	2,99	2,16	5,15
5. – Travaux supplémentaires			
– filet supplémentaire en pourcentage du prix de base d'abat- tage de la grume correspondante (ce pourcentage varie de 10 à 15 % selon les grosseurs)	De gré à gré		
– démantèlement des houppiers, destruction, mise en an- dains	De gré à gré		
– éhouppage; le pied	15,44	1,25	16,69
(1) Montants maximaux fixés par la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1 ^{er} juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.			

B. – Façonnage des bois d'industrie

L'abattage et le façonnage des bois d'industrie sont conformes aux conditions suivantes :

- les découpes se feront sur indication de l'employeur après marquage sur coupes ;
- les étais doivent être relevés et empilés, par catégorie, le long d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

Façonnage de bois de trituration et de bois de feu

Le façonnage de ces bois comprend l'abattage des brins et perches, la préparation de la place d'abattage (l'ébranchage des grumes d'œuvre), le tronçonnage et la fente, s'il y a lieu, des bûches de plus de 15 cm de diamètre.

L'enstérage comprend des bois à diamètre supérieur à 7 cm, bois non fourchus, ni tordus non fléchés, nœuds arasés. Cette opération comprend la mise en andain des rémanents.

(En euros.)

Empilage manuel			
Bois de trituration et de chauffage			
- par 1 mètre ; le stère	5,83	2,16	7,99
Empilage mécanique			
(Il sera tenu compte d'un foisonnement de 10 à 15 %)	De gré à gré		
- incinération, brûlage ; le stère	De gré à gré		

Pour les bois d'industrie et bois de feu, les frais de mécanisation peuvent aussi être de 3,82 € par tonne en application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche. »

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale du Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire à Angers, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex.

Fait à Angers, le 8 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9762. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
ET LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
(Seine-Maritime)
(5 juin 2007)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2008,
Journal officiel du 26 février 2008)

**AVENANT N° 9 DU 28 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2017**

NOR : AGRS1797150M

IDCC : 9762

Entre

Fédération départementale des maraîchers de Seine-Maritime

D'une part, et

UPRA CFDT de Haute-Normandie

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

Au 1^{er} mars 2017, les salaires minimaux sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
I	–	9,76	1 480,30
	1	9,88	1 498,50
II	2	9,96	1 510,63
	1	10,23	1 551,58
III	2	10,34	1 568,27
	1	10,66	1 616,80
IV	2	10,78	1 635,00

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)**

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

**AVENANT N° 177 DU 8 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017
DES NON-CADRES
NOR : AGRS1797147M
IDCC : 9661**

Entre

FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales

SGA CFDT des Pyrénées-Orientales

CFTC-Agri du golfe du Lion

FGTA FO des Pyrénées-Orientales

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} février 2017 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
100	9,76	1 480,30
125	9,80	1 486,37
135	9,84	1 492,43
140	9,98	1 513,67
150	10,03	1 521,25
160	10,43	1 581,92
170	10,79	1 636,52

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 8 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9661. – **EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 178 DU 8 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017 DES CADRES

NOR : AGRS1797148M

IDCC : 9661

Entre

FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales

SGA CFDT des Pyrénées-Orientales

CFTC-Agri du golfe du Lion

FGTA FO des Pyrénées-Orientales

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs du point cadre sont fixées comme suit à compter du 1^{er} février 2017 :

– point A = 12,15 €;

– point B = 12,55 €.

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
III Chef de culture	175	12,15	2 126,25
	180	12,15	2 187,00
	190	12,15	2 308,50
	200	12,55	2 510,00

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
II Régisseur	180	12,15	2 187,00
	185	12,15	2 247,75
	195	12,55	2 447,25
	205	12,55	2 572,75
	215	12,55	2 698,25
I Régisseur général	195	12,55	2 447,25
	215	12,55	2 698,25
	230	12,15	2 794,50
	250	12,15	3 037,50
	270	12,15	3 280,50

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 8 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9661. – **EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Pyrénées-Orientales)**
(21 mai 1962)

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 179 DU 8 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR LA CAMPAGNE DES VENDANGES 2017

NOR : AGRS1797149M

IDCC : 9661

Entre

FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales

SGA CFDT des Pyrénées-Orientales

CFTC-Agri du golfe du Lion

FGTA FO des Pyrénées-Orientales

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le taux du salaire pour la campagne des vendanges 2017 est fixé à :

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
Coupeur	100	9,76	1 480,30
Videur de seaux	135	9,84	1 492,43
Porteur	140	9,98	1 513,67

Article 2

Hormis le salaire minimum fixé à l'article 1^{er}, le salarié recevra, par jour, la quantité minimale de vin indiquée dans le tableau suivant.

(En litres.)

Coupeur	100	2
Videur de seaux	135	2
Porteur	140	3

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 8 février 2017.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

Brochure n° 3613

Convention collective nationale
IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS

AVENANT N° 26 DU 2 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : AGRS1797133M
IDCC : 7017

Entre

Association française des parcs zoologiques (AFDPZ)

D'une part, et

FGA CFDT

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 43 « Salaires et accessoires de salaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires minimaux sont fixés à l'annexe I de la présente convention. »

Article 2

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} avril 2017 :

Annexe I

Salaires

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,76	1 480,30
110	9,87	1 496,98
120	9,98	1 513,67
140	10,14	1 537,93

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
160	10,28	1 559,17
175	11,13	1 688,09

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Agent de maîtrise 225	11,99	1 818,52

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	12,42	1 883,74
III	300	13,29	2 015,69
II	350	14,16	2 147,65
I	400	15,03	2 279,60

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2017.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8212. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)**

(Étendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

**AVENANT N° 31 DU 13 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017**

NOR : AGRS1797135M
IDCC : 8212

Entre

Groupement intersyndical bois Champagne-Ardenne (GIBCA)

D'une part, et

FO

CFDT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

Le présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} février 2017, sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la DIRECCTE de la région Grand Est.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 13 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barèmes de salaires à compter du 1^{er} février 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	
100	9,77
105	9,81
110	9,84
115	9,86
125	9,88
135	9,91
150	9,95
170	10,65
200	11,81
2. Personnel administratif, commercial et technique	
100	9,77
110	9,84
120	9,87
135	9,91
150	9,95
170	10,65
190	11,40
210	12,19
240	13,29
270	14,41
3. Agents de maîtrise	
190	11,40
230	12,92
270	14,41
320	16,34
370	18,20
4. Cadres	
280	14,81
360	17,83
420	20,11
460	21,60

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
480	22,36
510	23,51
550	24,99
600	26,89

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic (9,76 € au 1^{er} janvier 2017).
La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,30 €.

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170280-000717
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
