

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/29 DU 5 AOÛT 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	125

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/29

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 4 mai 2017 relatif aux plafonds des congés spectacles.....	4
Bâtiment et travaux publics (œuvres sociales [Provence-Côte d'Azur]) : accord du 6 juillet 1972 relatif aux œuvres sociales dans le BTP de la région Provence-Côte d'Azur.....	6
Bâtiment et travaux publics (œuvres sociales [Provence-Côte d'Azur]) : avenant du 10 mai 2017 à l'accord du 6 juillet 1972 relatif aux œuvres sociales dans le BTP de la région Provence-Côte d'Azur.....	8
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 22 du 24 mai 2017 à l'avenant n° 83 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé.....	11
Cafétérias (chaînes) : avenant n° 15 du 4 mai 2017 relatif à la négociation annuelle.....	13
Carrières et matériaux (industries [Centre-Val de Loire, ouvriers et ETAM]) : accord du 28 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	16
Carrières et matériaux (industries [Languedoc-Roussillon, ouvriers et ETAM]) : avenant du 30 mai 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	20
Chaussure (industrie [ETAM, cadres]) : accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2017	24
Chaussure (industrie [ouvriers, employés]) : accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2017	27
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 58 du 22 septembre 2016 portant adaptation de l'article 5.14 relatif au travail dominical	30
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 59 du 15 décembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année.....	32
Commerce de gros : accord du 24 avril 2017 relatif à la création de deux certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique.....	37
Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement : avenant n° 23 du 7 juin 2016 relatif à la modification du régime de frais de santé.....	55
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 13 du 30 mai 2017 relatif à la rémunération	60
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 1 du 19 mai 2017 à l'accord du 19 octobre 2016 relatif à la création d'un CQP « Assistant fleuriste »	63

Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 43 du 26 avril 2017 à la convention du 16 juillet 2003 relatif à la classification.....	65
Frigorifiques (exploitations) : avenant n° 85 du 23 mars 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} janvier 2017.....	68
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 4 du 31 mars 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé.....	72
Mannequins (agences) : avenant n° 6 du 17 mai 2017 modifiant les articles 12 et 8 de la convention	74
Métallurgie (secteur aéronautique [Alpes-Maritimes]) : accord du 24 mai 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	76
Métallurgie (Aube) : accord du 18 mai 2017 relatif aux salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} janvier 2017	82
Métallurgie (Aube) : accord du 18 mai 2017 relatif à l'indemnité de transport au 1 ^{er} juillet 2017	90
Métallurgie (Dordogne) : accord du 6 mars 2017 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2017	93
Métallurgie (Dordogne) : accord du 6 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2017.....	96
Métallurgie (Mayenne) : Accord du 15 mai 2017 annexe « salaires A.2-19 » à l'avenant « A »	98
Notariat : avenant n° 34 du 18 mai 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	100
Papiers-cartons (intersecteurs) : accord de méthode du 29 mars 2017 pour la négociation d'un rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papiers-cartons.....	104
Reprographie : accord du 30 mai 2017 relatif à la classification des employés	119
Transports routiers (déménagement) : avenant n° 15 du 15 mai 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement.....	120
Transports routiers (voyageurs) : adhésion par lettre du 6 juin 2017 de TLF à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA voyageurs	124

Brochure n° 3226

Convention collective nationale
IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

ACCORD DU 4 MAI 2017
RELATIF AUX PLAFONDS DES CONGÉS SPECTACLES

NOR : ASET1750632M
IDCC : 1285

Entre
SYNDEAC
SNSP
SMA
SCC
SYNAVI
PROFEDIM
Forces musicales

D'une part, et
CFTC
SNAPAC CFDT
SNAM CGT
SNM FO
FCCS CFE-CGC
FNSAC CGT
FC CFTC
F3C CFDT
SNAPS CFE-CGC
SNACOPVA CFE-CGC

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

PRÉAMBULE

Par accords du 29 mai 2015 et du 8 juin 2016, les organisations signataires ont exprimé le souhait de viser à atteindre au 1^{er} avril 2017 des plafonds correspondant à trois fois les minima des cachets

existants et, pour les emplois ne disposant pas de minima dans la convention collective, de conclure un accord pour la période à compter du 1^{er} avril 2017.

Tel est l'objet du présent accord.

Article 1^{er}

Plafonds pour les emplois ne disposant pas de minima dans la convention collective

Vu l'article D. 7121-37 du code du travail et la réglementation de la caisse des congés spectacles, les organisations signataires fixent les plafonds suivants pour les emplois ne disposant pas de minima dans la convention collective des entreprises artistiques et culturelles :

- metteur (se) en scène, chorégraphe, maître (sse) de ballet : 375 € ;
- chef (fe) d'orchestre, concertiste soliste : 860 €.

Article 2

Emplois disposant de minima dans la convention collective

Pour les emplois disposant de minima dans la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, les plafonds correspondent à trois fois les minima des cachets existants.

Article 3

Durée et suivi de l'accord

Les organisations signataires conviennent que le présent accord, applicable à compter du 1^{er} avril 2017, est à durée indéterminée. Elles conviennent de se réunir avec une périodicité de 2 ans afin d'assurer le suivi du présent accord.

Fait à Paris, le 4 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3005-T2

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-T3

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Conventions collectives nationales

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – Cadres

**Appointements ingénieurs et cadres
du bâtiment et des travaux publics**

ACCORD DU 6 JUILLET 1972
RELATIF AUX ŒUVRES SOCIALES DANS LE BTP
DE LA RÉGION PROVENCE-CÔTE D'AZUR
NOR : ASET1750635M

Entre
FFB PACA
USIRF
FRTP PACA
SERCE
CRSAB

D'une part, et

CFTC BTP
CFDT BTP
UR FO BTP PCAC
UR CGT BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Constat d'accord sur les œuvres sociales

Dans la région Provence-Côte d'Azur les œuvres sociales seront obligatoires à partir du 1^{er} janvier 1973 dans le bâtiment et les travaux publics.

Cet accord est applicable à toutes les entreprises de la région et aux entreprises extérieures y travaillant, relevant des numéros INSEE 33 et 34.

Le taux de la cotisation est fixé à 0,10 % des salaires bruts versés à partir du 1^{er} janvier 1973.

Une commission paritaire de travail sera désignée dans les meilleurs délais pour établir les statuts et déterminer les modalités d'application de cet accord.

Les membres du conseil d'administration, de composition paritaire, feront obligatoirement partie de la profession. Ce conseil comprendra des représentants des organisations syndicales salariales représentatives et des organisations syndicales patronales.

Fait à Marseille, le 6 juillet 1972.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3005-T2

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-T3

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Conventions collectives nationales

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – **Cadres**
Appointements ingénieurs et cadres
du bâtiment et des travaux publics

AVENANT DU 10 MAI 2017

À L'ACCORD DU 6 JUILLET 1972 RELATIF AUX ŒUVRES SOCIALES DANS
LE BTP DE LA RÉGION PROVENCE-CÔTE D'AZUR

NOR : ASET1750636M

Entre

FFB PACA

FRTTP PACA

CAPEB PACA-Corse

D'une part, et

CFDT URCB PACA

CFTC BTP PACA

FO BTP PACA-Corse

CGT URCBA PACA

CFE-CGC BTP PACA-Corse

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux du BTP en région Provence-Alpes-Côte d'Azur se sont réunis le 10 mai 2017 afin de conclure un avenant à l'accord du 6 juillet 1972 qui fixait le taux de cotisations des entreprises adhérentes à l'APAS Provence-Alpes-Côte d'Azur à 0,10 % des salaires bruts versés.

Désormais, le taux de cotisation de l'APAS Provence-Alpes-Côte d'Azur est fixé à 0,13 % des salaires bruts versés à compter du 1^{er} juillet 2017.

Cet accord est applicable, à compter du 1^{er} juillet 2017, aux entreprises adhérentes à cette date ainsi qu'à celles qui adhéreront à l'APAS à compter de cette date.

Sont concernés les employeurs du bâtiment de la région PACA dont l'activité relève respectivement

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (code IDCC 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), (code IDCC 1596) ;

- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, (code IDCC 2609);
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004, (codes IDCC 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Article 2

Sont également visées, à compter du 1^{er} juillet 2017, les entreprises des travaux publics, les organismes du bâtiment et des travaux publics ou connexes à la profession et les entreprises ayant une autre activité que le bâtiment et les travaux Publics mais agréées spécialement par une décision du conseil d'administration de l'APAS Provence-Alpes-Côte d'Azur, adhérents à cette date ainsi qu'à ceux qui adhéreront à l'APAS à compter de cette date.

Article 3

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

Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, à l'exclusion de son article 2, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Marseille, le 10 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 22 DU 24 MAI 2017
À L'AVENANT N° 83 RELATIF AU REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE
DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1750626M
IDCC : 843

Entre
CNBPF

D'une part, et
FGTA FO
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT
FNAF CGT

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

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier partiellement l'article 10 de l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie pour le mettre en conformité avec les dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties aux personnes assurées contre certains risques.

Article 1^{er}

Modification de l'article 10 « Cessation des garanties »

L'article 10 « Cessation des garanties » est modifié comme suit :

« Article 10

Cessation des garanties

Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 4 *bis* du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la fin de la période de portabilité visée par l'article 4 *bis* du présent régime pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

La première année, la cotisation retenue est équivalente à celle de la cotisation des actifs prévue à l'article 5 du présent régime.

Pour les années suivantes, afin de garantir un haut degré de solidarité du régime – et notamment de solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs –, la cotisation est de 115 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 5 du présent régime ».

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au titre des contrats souscrits ou des adhésions intervenues à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 24 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3297

Convention collective nationale
IDCC : 2060. – CAFÉTERIAS ET ASSIMILÉS
(Chaînes)

AVENANT N° 15 DU 4 MAI 2017
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE

NOR : ASET1750641M

IDCC : 2060

Entre

SNRPO

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FS CFDT

INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour faire suite aux réunions des 7 février, 17 mars, 4 mai 2017, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu au titre de la négociation annuelle de branche 2017 des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Revalorisation de la grille de salaires de branche

Les rémunérations horaires brutes applicables à compter du 1^{er} juillet 2017 sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(Voir tableau page suivante.)

CATÉGORIE	NIVEAU	TAUX HORAIRE
Employés	Niveau I	
	– échelon 1	9,77
	– échelon 2	9,87
	– échelon 3	9,92
	Niveau II	
	– échelon 1	10,03
	– échelon 2	10,16
	– échelon 3	10,59
	Niveau III	
	– échelon 1	10,66
	– échelon 2	10,77
	– échelon 3	11,06
Agents de maîtrise	Niveau IV	
	– échelon 1	11,06
	– échelon 2	11,66
	– échelon 3	12,50

Il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de :

- 28 400 € concernant l'échelon 1 du niveau V de la catégorie des « Cadres » ;
- 39 228 € concernant l'échelon 2 du niveau V de la catégorie des « Cadres » ;
- 39 750 € concernant l'échelon 3 du niveau V de la catégorie des « Cadres ».

La présente grille de salaire de branche entrera en application à la suite de l'extension du présent avenant telle que définie dans son article 4. Toutefois, il a été convenu que cette grille de salaire de branche s'appliquera à sa date d'effet, soit au 1^{er} juillet 2017 pour les entreprises adhérentes du SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 2

Classification

Désireux de poursuivre les démarches initiées depuis l'accord du 24 juillet 2009 sur la revalorisation de la grille de salaire et de la grille de classification, il a été convenu d'améliorer la disposition permettant de bénéficier d'une revalorisation automatique de la classification de l'échelon 1 à l'échelon 2 du niveau I.

Ainsi, l'article 37.2 de la CCN des chaînes de cafétérias et assimilés (issu de l'avenant n° 14 du 7 février 2013) intéressant le système de classification sera modifié comme suit :

« Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I justifiant de 1 an de service continu dans la branche dans les 3 dernières années, dont 6 mois dans l'entreprise (contre 8 mois dans le précédent texte), bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire » (art. 37.2.1 « Présentation »).

Les entreprises auront jusqu'au 1^{er} janvier 2018 pour se mettre en conformité avec la présente disposition.

Article 3

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension sous réserve du droit d'opposition par les syndicats non signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 4

Extension

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article 5

Publicité dépôt

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par les soins de la partie diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 6

Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé sur demande de l'un ou l'autre des signataires en joignant à sa demande une proposition de rédaction du (ou des) article(s) dont la révision est demandée. La demande de révision sera examinée dans les 3 mois qui suivront sa présentation adressée à chaque syndicat représentatif. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la 1^{re} réunion consacrée à cette demande de révision sera réputée caduque.

Le présent avenant pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois. Si la dénonciation émane soit de la délégation patronale soit de la délégation salariale dans leur totalité, l'avenant cesse d'exister à l'expiration du délai de 3 mois. Il continue de produire effet pendant encore 12 mois sauf si l'avenant de substitution est conclu avant le terme de ces 12 mois.

Fait à Paris, le 4 mai 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 28 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1750637M

IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Centre

D'une part, et

FG FO

SICMA CFE-CGC

UR Centre CFDT

UR Centre-Val de Loire CFTC

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 suivants : Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

		VALEUR MENSUELLE
Niveau 1	Échelon 1	1 480,27
	Échelon 2	1 491,00
Niveau 2	Échelon 1	1 494,00
	Échelon 2	1 516,00
	Échelon 3	1 562,00
Niveau 3	Échelon 1	1 569,00
	Échelon 2	1 592,00
	Échelon 3	1 641,00
Niveau 4	Échelon 1	1 649,00
	Échelon 2	1 675,00
	Échelon 3	1 736,00
Niveau 5	Échelon 1	1 741,00
	Échelon 2	1 795,00
	Échelon 3	1 920,00
Niveau 6	Échelon 1	1 952,00
	Échelon 2	2 028,00
	Échelon 3	2 191,00
Niveau 7	Échelon 1	2 235,00
	Échelon 2	2 370,00
	Échelon 3	2 582,00

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 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 Ormes, le 28 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 :

Dans la classe 14 : minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie

Dans la classe 15 : matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 : pierres de construction

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers

Dans la classe 87 : services divers (marchands)

Le 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**

AVENANT DU 30 MAI 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1750645M

IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Languedoc-Roussillon

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

SICMA CFE-CGC

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 suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

		VALEUR MENSUELLE	REVALORISATION/34 ^E AVENANT
Niveau 1	Échelon 1	1 487	+ 0,9 %
	Échelon 2	1 512	+ 1,1 %
Niveau 2	Échelon 1	1 519	+ 1,1 %
	Échelon 2	1 542	+ 1,1 %
	Échelon 3	1 587	+ 1,1 %
Niveau 3	Échelon 1	1 594	+ 1,1 %
	Échelon 2	1 620	+ 1,1 %
	Échelon 3	1 668	+ 1,1 %
Niveau 4	Échelon 1	1 676	+ 1,1 %
	Échelon 2	1 706	+ 1,1 %
	Échelon 3	1 765	+ 1,1 %
Niveau 5	Échelon 1	1 770	+ 1,1 %
	Échelon 2	1 825	+ 1,1 %
	Échelon 3	1 952	+ 1,1 %
Niveau 6	Échelon 1	1 987	+ 1,1 %
	Échelon 2	2 063	+ 1,1 %
	Échelon 3	2 227	+ 1,1 %
Niveau 7	Échelon 1	2 273	+ 1,1 %
	Échelon 2	2 410	+ 1,1 %
	Échelon 3	2 625	+ 1,1 %

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 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 des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 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 Montpellier, le 30 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 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, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 : minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15 : matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers

Dans la classe 87 : services divers (marchands)

Le 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 avenant.

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

ACCORD DU 7 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES ETAM ET CADRES
POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750639M
IDCC : 1580

Entre
FFC
CSNB
FFPO

D'une part, et

FS CFDT
FNP FO
SNCP CFE-CGC
CMTE CFTC cuir

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable aux membres du personnel dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Article 2

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2017 sont définies conformément au tableau ci-après :

(Voir tableaux page suivante.)

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
200	19 534
212	19 934
220	20 621
245	22 760
253	23 457
270	24 968
290	26 781
340	31 315

Cadres :

(En euros.)

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
1	100	27 144
1	105	28 385
1	110	29 712
2	120	32 371
2	130	35 029
3	133	35 827
3	166	44 594
3	200	53 628

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Article 3

Bénéficiaires

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération, les ETAM et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2017 ;
- et justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Article 4

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

- a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception ;
 - des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
 - des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
 - des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.
- b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours d'année :
 - d'un changement de classement ;
 - d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.
- c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au prorata correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 5

Égalité de rémunérations

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 6

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 7 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSENTS

ACCORD DU 7 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS
POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750638M
IDCC : 1580

Entre
FFC
CSNB
FFPO

D'une part, et

FS CFDT
FNP FO
SNCP CFE-CGC
CMTE CFTC cuir

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable aux ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1^{er} janvier 2017 conformément au tableau ci-après :

(Voir tableau page suivante.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 480,27
138	1 503
145	1 508
155	1 521
170	1 535
185	1 546
196	1 552

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Article 3

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au prorata correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 4

Égalité de rémunérations

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 7 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N° 58 DU 22 SEPTEMBRE 2016
PORTANT ADAPTATION DE L'ARTICLE 5.14 RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL

NOR : ASET1750630M
IDCC : 2216

Entre

FCD

D'une part, et

FGTA FO

FNAA CFE-CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Réunies en commission paritaire nationale notamment les 15 juin et 11 juillet 2016, les parties signataires ont convenu, dans un objectif de lisibilité et d'accessibilité du droit et de sécurité juridique, de procéder aux modifications de la convention collective nationale nécessaires pour éviter de laisser subsister en son sein des dispositions devenues inexactes ou non applicables à la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », tout en apportant au texte des précisions terminologiques.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de préciser des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 en matière de travail dominical et de les adapter aux modifications législatives issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Article 2

Modification de l'article 5.14.1 de la CCN

I. – Le deuxième alinéa, après les mots « est considéré comme régulier », est complété de la manière suivante :

« , ou habituel ».

II. – Le troisième alinéa, après les mots « est considéré comme occasionnel », est complété de la manière suivante :

« , ou exceptionnel ».

Article 3

Modification de l'article 5.14.2 de la CCN

I. – Au sein du titre de l'article 5.14.2, entre les mots « occasionnel » et « du dimanche » sont insérés les mots suivants :

« ou exceptionnel »

II. – Il est ajouté à l'article 5.14.2 un troisième alinéa, ainsi rédigé :

« Le travail dominical s'inscrivant dans le cadre des articles L. 3132-20 (dérogations préfectorales lorsque le repos simultané de tous les salariés le dimanche serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement de l'établissement) et L. 3132-26 (dimanches du maire) repose sur le volontariat, en application des articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail qui en fixent les conditions. »

Article 4

Modification de l'article 5.14.3 de la CCN

I. – Au sein du titre de l'article 5.14.3, entre les mots « régulier » et « du dimanche » sont insérés les mots suivants :

« ou habituel »

II. – Au sein de la première phrase de l'article 5.14.3, après les mots « travaillant habituellement le dimanche » et avant les mots « dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail », sont insérés les mots suivants :

« au sein d'un commerce de détail d'une surface de vente inférieure ou égale à 400 m² ».

III. – Il est ajouté à l'article 5.14.3 un second alinéa, ainsi rédigé :

« Au sein des commerces d'une surface de vente supérieure à 400 m², en application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 3132-13 issues de la loi du 6 août 2015, les salariés bénéficient d'une majoration d'au moins 30 % pour les heures accomplies le dimanche jusqu'à 13 heures, sans condition tenant à la durée de repos hebdomadaire consécutif. »

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension.

Article 6

Publicité. – Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 22 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 59 DU 15 DÉCEMBRE 2016
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

NOR : ASET1750631M
IDCC : 2216

Entre
FCD

D'une part, et
FGTA FO
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FS CFDT

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

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet la détermination des modalités d'aménagement du temps de travail sur l'année en adaptant les dispositions résultant des accords étendus préalablement conclus entre les partenaires sociaux, en particulier dans le cadre de la mise en place de la réduction à 35 heures de travail effectif de la durée légale du travail. Il redéfinit les dispositions conventionnelles de branche au regard des règles légales codifiées aux articles L. 3121-41 et suivants du code du travail.

Article 1^{er}

Modification de l'article 5.6.7 de la convention collective nationale

L'article 5.6.7 est ainsi rédigé :

« La possibilité d'organisation du temps de travail dans le cadre d'un décompte annuel correspond naturellement à des activités qui ne présentent pas un caractère linéaire entre les semaines du mois, et/ou entre les mois de l'année. Tel est le cas du commerce et de ses services d'appui, notamment la logistique et les centrales, contraints de s'adapter aux flux de la clientèle et aux variations d'activité, tout en devant faire face à des événements inopinés tels que des absences non planifiées et à des travaux ne pouvant être reportés (livraison, fabrication, mise en rayon, encaissement, etc.).

Dans ces conditions, le recours à un dispositif permettant d'apprécier le temps de travail sur l'année, y compris dans le cadre de calendriers individualisés, peut constituer une nécessité pour l'entreprise.

Au sein des entreprises ne disposant pas d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le temps de travail des salariés à temps complet peut être aménagé sur une période de 12 mois consécutifs dans le cadre de l'article L. 3121-44 du code du travail et dans le respect des conditions ci-après.

L'application directe des présentes dispositions requiert l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel, elle est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

5.6.7.1. Principes

Dans le cadre de l'organisation du travail sur une base annuelle, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est légalement fixé à 1 607 heures de travail effectif sur une période de référence de 12 mois consécutifs, pour 5 semaines de congés payés ; sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectif excédant cette durée au terme de la période. Les heures effectuées en cours de période au-delà de 35 heures par semaine ne constituent pas des heures supplémentaires.

La durée de travail effectif dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année ne peut toutefois dépasser 44 heures par semaine, ni 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà constituent des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré.

L'aménagement du temps de travail sur l'année ne remet pas en cause les dispositions relatives à la durée minimale des plages de travail continu prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les heures à accomplir seront autant que possible réparties par journée entière ou demi-journée afin de permettre au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non travaillées.

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

- soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur une autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mois pourra être envisagée :

- si la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année intervient en cours de période de référence. Dans ce cas, à titre transitoire, la première période de référence sera d'une durée égale au nombre de mois restant à courir jusqu'au terme de l'année civile ou des 12 mois consécutifs prévus à l'alinéa précédent ;
- en cas de modification de la période de référence en cours d'exercice, une telle modification ne pouvant conduire à ce que la période en cours lors de la modification excède une durée de 12 mois.

5.6.7.2. Salariés concernés

Sont visés par les présentes dispositions les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée initiale d'au moins 4 mois pourront relever des règles d'aménagement du temps de travail sur l'année prévu par les présentes dispositions. Dans ce cas, ils bénéficieront en cours de contrat du lissage de leur rémunération prévu à l'article 5.6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise avant la fin de celle-ci, à l'issue de leur contrat de travail ou de leur mission, obéissent aux mêmes règles que celles prévues à l'article 5.6.7.7 pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

5.6.7.3. Programmation indicative et mise en œuvre du dispositif

Le calendrier indicatif définissant les périodes de basse et haute activité prévues au sein de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe, à la connaissance du personnel lui-même, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Cette programmation, qui peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année, doit être communiquée avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe et au personnel lui-même.

Le nombre d'heures de travail et leur répartition au sein de la semaine devront être communiqués aux salariés concernés en respectant un délai minimal de 15 jours calendaires.

En dehors des modifications intervenant d'un commun accord entre employeur et salarié, et afin de maintenir les capacités d'accueil de la clientèle ou de faire face à la forte réactivité qu'imposent les contraintes de l'activité (périssabilité des produits, approvisionnement des magasins et approvisionnement des rayons, capacité de stockage limitée...), les horaires de travail pourront être modifiés dans un délai réduit à 3 jours ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, ou afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes en cas de situation exceptionnelle. La modification d'horaires pourra cependant être refusée si celle-ci s'avère incompatible avec les obligations familiales impérieuses du ou de la salariée à qui elle est demandée. Un même salarié ne pourra être tenu d'accepter plus de 12 modifications par an portées à sa connaissance moins de 5 jours ouvrés à l'avance.

En cas de modification, les nouveaux horaires seront communiqués au personnel concerné par voie d'affichage ou par tout autre moyen et ce, dans le respect des délais de prévenance visés aux troisième et quatrième alinéas du présent article.

Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de solliciter auprès de son responsable hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses contraintes personnelles soient prises en compte.

En fin de période, le bilan annuel prévu à l'article 5.1 est communiqué aux institutions représentatives du personnel s'il en existe.

Les parties signataires soulignent qu'il peut être utile de procéder en seconde partie de période de référence à une information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe, sur le volume d'heures déjà accomplies par rapport à la programmation indicative.

5.6.7.4. Rémunération en cas de variation d'horaires

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, l'aménagement du temps de travail sur l'année n'entraîne pas d'incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu, appelé "salaire lissé".

La rémunération visée au présent article correspond au salaire de base versé mensuellement au salarié. Les éventuels éléments de rémunération pouvant s'y ajouter restent versés selon leur propre périodicité.

En cas d'absence entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

Le lissage de la rémunération ne s'applique pas aux absences non rémunérées ou partiellement rémunérées.

5.6.7.5. Compte de compensation

Un compte de compensation est ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectuées ;
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération ;
- l'écart mensuel entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération lissée ;
- l'écart cumulé depuis le début de la période de référence.

L'état du compte de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

L'employeur porte une attention particulière à l'évolution du compte des salariés embauchés en cours d'exercice. S'il constate l'existence d'un écart anormal entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures rémunérées dans le cadre du lissage, il en informe le salarié. Lorsque cela est possible, il propose les mesures permettant de réduire autant que possible cet écart avant la fin de la période de référence.

5.6.7.6. Régularisation du compte de compensation

En fin de période annuelle, l'employeur clôt le compte de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulatif indiquant le nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période de référence, le nombre d'heures rémunérées ainsi que, le cas échéant, le nombre d'heures supplémentaires constatées.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail effectif excède la durée légale annuelle du travail – pour 1 année complète – les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires et, dans les conditions prévues par l'article L. 3121-30 du code du travail, à une contrepartie obligatoire en repos.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 5.11 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise. Les heures excédentaires accomplies au-delà de la durée légale annuelle dont le paiement n'aura pas été remplacé par un repos compensateur équivalent s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Si la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure à la durée légale annuelle pour 1 année complète, les heures manquantes – résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé – font l'objet d'une retenue sur salaire dans la limite de 1/10 du salaire exigible. Les heures manquantes ne résultant pas d'une absence du salarié mais d'une planification inférieure à sa durée contractuelle de travail ne donnent pas lieu à régularisation.

5.6.7.7. Embauche ou départ en cours de période de référence

Embauche en cours de période

Si un salarié, du fait de son arrivée en cours d'exercice a travaillé un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré dans le cadre du lissage, les heures manquantes ne résultant pas d'absences autorisées par une disposition légale ou conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise feront l'objet d'une retenue sur salaire. Il sera procédé à cette retenue dans la limite de 1/10 du salaire exigible.

Les éventuelles heures de travail effectuées lors de l'exercice d'arrivée qui n'auraient pas été payées au salarié dans le cadre du lissage de sa rémunération feront l'objet d'une régularisation sur la paie du premier mois de l'exercice suivant.

Départ en cours de période

Le départ en cours de période entraîne la clôture du compte de compensation.

Lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence et qu'un trop perçu est constaté au regard de l'horaire effectivement accompli, une compensation interviendra sur les sommes dues dans le cadre du solde de tout compte.

Les éventuelles heures de travail effectuées lors de l'exercice de départ qui n'auraient pas été payées au salarié dans le cadre du lissage de sa rémunération feront l'objet d'une régularisation au moment du solde de tout compte.

En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de référence, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu dans le cadre du lissage de sa rémunération. »

Article 2

Durée; entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 3

Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 4

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 15 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS

ACCORD DU 24 AVRIL 2017
RELATIF À LA CRÉATION DE DEUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
DANS LE DOMAINE DE LA LOGISTIQUE

NOR : ASET1750648M
IDCC : 573

Entre
UCAPLAST
VCI
FEDA
FEDIN
SNGFGBT
UNCGFL
FGME
PRS
FNCPLA
SYNDIGEL
FND
FNGFP
UPCP
FENSCOPA
CGI
NAVSA
SNDGP
FNAS

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Contexte de la création des CQP dans le domaine de la logistique

La branche des commerces de gros, qui compte environ 350 000 salariés, connaît une évolution forte de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, notamment marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la logistique, tant dans le cadre de parcours d'intégration aux métiers du commerce interentreprises, que dans le cadre de parcours de professionnalisation ou d'évolution professionnelle des salariés en poste.

Considérant que les métiers du commerce interentreprises nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, la branche souhaite procéder à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le domaine de la logistique.

Conformément à l'article 46 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, les CQP des commerces de gros s'inscrivent au service de l'amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Ils concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

Ils constituent un élément majeur de la politique de certification professionnelle conduite par la branche des commerces de gros en direction des salariés.

Les certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique sont créés dans le cadre des objectifs généraux des CQP de la branche des commerces de gros, tels que définis dans l'article 1 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ils visent pour l'un la fonction de chef d'équipe et pour l'autre le premier niveau de management dans les métiers de la logistique et concernent des métiers correspondant le plus souvent à des parcours d'évolution interne au sein des entreprises de la branche.

Article 2

Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine de la logistique

La branche des commerces de gros crée deux certificats de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

- CQP chef d'équipe logistique : les chefs d'équipe logistique en commerces de gros animent et supervisent de petites équipes d'agents logistiques (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers, agents d'expédition, agents de réception...) ou de chauffeurs livreurs. Ils/elles assurent auprès de leur équipe le relais des politiques de qualité, de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement développées par l'entreprise. Ils/elles participent directement aux activités conduites par leur équipe. En fonction de la taille de l'entrepôt ou de l'unité dans laquelle ils travaillent, ils/elles peuvent être spécialisé(e)s dans une fonction logistique (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport...) ou bien couvrir différentes fonctions ;
- CQP manager logistique : les managers logistiques en commerces de gros pilotent l'activité logistique à partir des outils et des indicateurs de qualité et de performance à disposition dans l'entreprise et formulent des propositions d'amélioration de l'organisation des activités logistiques. Ils/elles peuvent également superviser les activités d'entretien et de maintenance du matériel sur leur périmètre. Ils/elles interviennent auprès d'une équipe élargie (agents logistiques, chefs d'équipe, chauffeurs...) et assurent la conduite de réunions, des entretiens d'évaluation/ de recadrage, la détection des potentiels, des difficultés, l'élaboration des plannings, la gestion

des absences... En fonction de la taille de l'entrepôt ou de l'unité dans laquelle ils travaillent, ils/elles peuvent être spécialisé(e)s dans une fonction logistique (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport...) ou bien couvrir différentes fonctions.

Article 3

Objectifs, publics et modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique

Les CQP dans le domaine de la logistique mis en place par la branche des commerces de gros répondent aux objectifs de l'article 3 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Leurs publics sont ceux décrits dans ce même article. Leurs modalités d'élaboration sont décrites dans l'article 4 de ce même accord de branche. Les référentiels de certification des deux CQP créés dans le domaine de la logistique figurent en annexe au présent accord.

Article 4

Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros dans le domaine de la logistique

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros dans le domaine de la logistique permet une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Conformément à l'accord de branche du 18 mai 2010, chacune des étapes du parcours des candidats est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Les CQP de la branche ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier à un autre. Certaines compétences sont donc communes aux différents CQP. Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences – et donc de son CQP – indéfiniment. Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes. Les unités de compétences communes à plusieurs CQP sont mentionnées en annexe dans les référentiels de compétences.

Parcours des candidats « formation »

Le parcours des candidats aux CQP de la logistique par la voie de la formation est le suivant :

1. Repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
2. Construction d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
3. Formation et/ou développement des compétences en entreprise ;
4. Évaluation des compétences en entreprise, en situation professionnelle réelle, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
5. Entretien d'évaluation externe à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur extérieur à l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
6. Validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Parcours des candidats « VAE »

Le parcours des candidats aux CQP de la logistique par la voie de la validation des acquis de l'expérience est le suivant :

1. Demande de VAE de la part du candidat en direction de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
2. Analyse de la recevabilité de la demande par la CPNEFP ;
3. Si la demande est recevable, évaluation des compétences en situation professionnelle réelle ou reconstituée, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
4. Entretien d'évaluation externe à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur extérieur à l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
5. Validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la durée de l'expérience nécessaire pour réaliser une demande de VAE est ramenée à 1 an.

Pour avoir accès au CQP chef d'équipe logistique par la voie de la VAE, les candidats doivent disposer d'une expérience de l'animation et de la supervision de petites équipes d'agents logistiques (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers, agents d'expédition, agents de réception...) ou de chauffeurs livreurs d'une durée de 1 an sur les 15 dernières années.

Pour avoir accès au CQP manager logistique par la voie de la VAE, les candidats doivent disposer d'une expérience du pilotage d'une ou plusieurs activités logistiques (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport...) à partir d'outils et d'indicateurs de qualité et de performance d'une durée de 1 an sur les 15 dernières années.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en entreprise est réalisée par un représentant de l'entreprise et/ou, si l'entreprise le souhaite, un intervenant extérieur. Quel que soit le profil de l'évaluateur, celui-ci doit impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils...).

Organisation de l'évaluation externe

L'évaluation externe est mise en œuvre par des évaluateurs extérieurs à l'entreprise qui peuvent également intervenir dans les entreprises au cours des phases de repérage des acquis et d'évaluation. Cependant, pour assurer la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur qui est intervenu soit dans le repérage des acquis, soit dans la formation soit dans l'évaluation en entreprise d'un candidat ne peut pas participer à l'entretien d'évaluation externe pour ce même candidat.

Ces évaluateurs peuvent être soit des professionnels en activité dans les entreprises de la branche ou ayant quitté une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans et connaissant les métiers visés par les CQP (ayant exercé ces métiers ou occupé des fonctions d'encadrement direct des titulaires du métier), soit des formateurs/experts métiers ayant une connaissance précise du métier visé par le CQP et de ses conditions d'exercice dans les commerces de gros. Quel que soit leur profil, ils

doivent impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils...).

Validation des CQP par le jury paritaire final

Les CQP de la logistique sont validés conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Le jury paritaire final dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du livret d'évaluation en entreprise et du dossier professionnel du candidat.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est positive et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est négative et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est négative.

Si les avis de ces deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue. Les décisions se prennent alors conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 1997, à l'avenant du 5 avril 2000 et à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Conformément à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, en cas de validation partielle, les unités acquises le sont pour une durée indéterminée. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Recours des candidats

Il s'effectue conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Article 5

Financement des parcours des candidats

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de commerce de gros seront pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre :

- du contrat de professionnalisation ;
- de la période de professionnalisation ;
- du compte personnel de formation ;
- du plan de formation.

Article 6

Positionnement des certificats de qualification professionnelle de la logistique dans la convention collective nationale des commerces de gros (3044)

Le positionnement des CQP de la logistique dans la classification de la CCN 3044 s'effectue comme suit :

- CQP chef d'équipe logistique : niveau V échelon 2 ;
- CQP manager logistique : niveau VII échelon 2.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 18 mai 2010, sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification figurant ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Article 7

Extension et durée

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Tout au long de son application, il sera suivi de manière paritaire à échéances régulières.

Fait à Paris, le 24 avril 1917.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

RÉFÉRENTIELS D'ACTIVITÉS, DE COMPÉTENCES ET DE CERTIFICATION POUR LE CQP CHEF D'ÉQUIPE LOGISTIQUE

Référentiel d'activités

Réalisation et supervision d'activités logistiques :

- réalisation des activités logistiques (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport...);
- supervision des activités logistiques réalisées par les membres de l'équipe;
- alerte en cas d'aléas ou de difficultés.

Animation de l'équipe :

- transmission et contrôle des consignes;
- répartition du travail entre les membres de l'équipe;
- organisation des activités de l'équipe;
- suivi et recentrage des activités réalisées;
- traitement des difficultés au sein de l'équipe (difficultés techniques, retards, conflits...)

Accueil des nouveaux membres de l'équipe et transmission de savoir-faire aux membres de l'équipe :

- accueil des nouveaux membres de l'équipe;
- mise en œuvre du processus d'intégration au sein de l'équipe;
- transmission de savoir-faire aux membres de l'équipe.

Suivi du respect de la mise en œuvre des méthodes et des démarches qualité, hygiène, sécurité, environnement :

- présentation des consignes et outils en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement;
- contrôle du respect des procédures qualité, hygiène, sécurité et environnement en vigueur;
- alerte en cas d'anomalie.

Enregistrement et traçabilité des activités réalisées :

- renseignement des outils et logiciels de suivi de l'activité;
- transmission d'informations en cas d'anomalie ou d'incident.

Référentiel de compétences

Compétence 1 – Mettre en œuvre les techniques logistiques :

- contrôler la conformité des produits et des documents qui les accompagnent;
- réaliser des opérations de manutention, de déplacement et de rangement adaptées aux produits commercialisés par l'entreprise;
- réaliser le comptage des produits et marchandises en respectant les procédures lors des opérations d'inventaire;
- identifier les procédures et consignes à mettre en œuvre en fonction de l'opération à réaliser;
- identifier les impacts de ses activités sur la chaîne logistique et les enjeux en termes de qualité de service client.

Compétence 2 – Animer une équipe logistique :

- accueillir les nouveaux membres de l'équipe ;
- expliciter la nature des activités à réaliser ;
- fixer des objectifs clairs et mesurables ;
- transmettre des consignes ;
- répartir les activités à réaliser au sein de l'équipe en prenant appui sur les compétences de chacun ;
- identifier les activités réalisées de manière incorrecte ;
- expliquer comment reprendre un travail réalisé de manière incorrecte ;
- traiter les difficultés et les situations conflictuelles au sein de l'équipe.

Compétence 3 – Accompagner la montée en compétences des membres de son équipe :

- identifier les compétences et savoir-faire à transmettre ;
- organiser une transmission de compétences de manière progressive ;
- expliquer une activité ou un geste technique en en décomposant les différentes étapes ;
- accompagner un professionnel dans la mise en œuvre d'une nouvelle compétence, d'un nouveau savoir-faire ;
- valoriser les progrès réalisés ;
- repérer les capacités et aptitudes des membres de l'équipe.

Compétence 4 – Transmettre les informations et assurer la traçabilité des activités d'une équipe logistique :

- rendre compte de son activité par écrit et par oral ;
- transcrire les informations nécessaires à la traçabilité des interventions de l'équipe logistique ;
- utiliser les outils de traitement de l'information en vigueur au sein de l'entreprise ;
- communiquer avec les différents interlocuteurs (équipe, hiérarchie, autres équipes, autres services de l'entreprise, clients internes, externes...) ;
- rechercher et saisir des données dans un système informatisé.

Compétence 5 – Contrôler la mise en œuvre des procédures administratives et de qualité, hygiène, sécurité et d'environnement :

- informer et mobiliser les membres de l'équipe logistique autour des enjeux liés au respect de la législation, des procédures et des consignes en vigueur, notamment en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement ;
- identifier les non-conformités et mettre en œuvre les actions correctives appropriées ;
- superviser et contrôler la mise en œuvre des procédures et consignes en matière de sécurité au travail ;
- et mettre en œuvre les actions susceptibles d'améliorer les conditions de travail de l'équipe.

Cette compétence est commune avec les CQP du management commercial et le CQP de manager logistique.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Contrôles de conformité :

Les contrôles quantitatifs sont réalisés sans erreur ;

Les contrôles qualitatifs tiennent compte des particularités des produits (périssabilité, fragilité,...) ;

La conformité des documents accompagnant les produits (étiquetage, bons de livraison, bons de préparations, bons d'expédition...) est systématiquement vérifiée au regard des consignes et procédures en vigueur ;

Les écarts, anomalies et non-conformités sont identifiés et signalés conformément aux consignes.

Manutention, déplacement et rangement des produits :

Les produits à déplacer sont identifiés sans erreur ;

Les zones et aires de destination sont localisées sans erreur ;

Les conditions de stockage des produits à particularités (fragiles, dangereux, périssables...) sont identifiées et respectées ;

Les consignes en matière de déplacement, d'affectation et de rangement sont respectées ;

Les règles et consignes en matière de qualité, de sécurité, de sûreté, de gestes et postures sont respectées lors des manutentions et des déplacements de produits (port des EPI...) ;

Les moyens et engins de manutention sont utilisés de manière appropriée et conformément à la réglementation en vigueur (habilitations, autorisations de conduite...).

Respect des procédures et consignes en vigueur :

Les procédures et consignes (de réception, de préparation de commandes, d'expédition, d'inventaire...) sont identifiées et explicitées ;

Les procédures et consignes sont respectées en toutes circonstances ;

Les anomalies et incidents sont identifiés et systématiquement signalés.

Compréhension de la chaîne logistique :

Les enjeux de l'activité logistique sur la qualité de service client sont identifiés ;

L'importance des contrôles en logistique est explicitée ;

Les impacts des erreurs effectuées sur les autres maillons de la chaîne logistique sont explicités.

Critères d'évaluation compétence 2

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un soin particulier est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe logistique ;

Le parcours d'intégration est mis en œuvre dans le périmètre d'activités : présentation de l'activité et du site, des membres de l'équipe... ;

La transmission des informations générales sur l'entreprise, des équipements, matériels et documents nécessaires au nouvel arrivant est vérifiée ;

Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.

Organisation du travail :

La répartition des activités entre les membres de l'équipe tient compte des caractéristiques des membres de l'équipe ;

La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe ;

Les variations d'activité sont prises en compte pour répartir ou adapter la charge de travail ;

Les risques de non-respect des délais sont identifiés et la répartition des activités réajustée si nécessaire.

Communication et suivi des consignes :

Les consignes données sont claires, réalistes, adaptées aux caractéristiques des membres de l'équipe ;

Une vérification par oral est effectuée de manière systématique afin de s'assurer que les consignes et les informations transmises à l'équipe ont été comprises par chacun ;

La mise en œuvre des consignes est vérifiée.

Traitement des difficultés :

Des conseils pertinents sont délivrés aux membres de l'équipe en cas de réalisation incorrecte d'une activité ;

Les difficultés, retards, non-respects des règles de vie dans l'entreprise sont identifiés et signalés aux membres de l'équipe ;

Les conflits entre membres de l'équipe sont identifiés et traités avec recul.

Critères d'évaluation compétence 3

Identification des compétences à transmettre :

Les compétences devant être maîtrisées pour tenir le poste sont identifiées ;

Les acquis du salarié sont pris en compte ;

Les compétences devant faire l'objet d'une transmission sont repérées et formalisées.

Transmission des compétences :

Les différentes étapes permettant d'acquérir les compétences visées sont identifiées ;

Les activités, les gestes techniques sont décomposés en différentes étapes ;

Les explications données sont simples et accessibles ;

Les termes techniques sont systématiquement explicités ;

Les acquisitions de compétences sont vérifiées.

Accompagnement des membres de l'équipe :

La recherche d'autonomie des salariés en situation d'acquisition de compétences est recherchée chaque fois que possible ;

Des conseils permettant de progresser sont délivrés ;

Les progrès sont identifiés et valorisés.

Repérage des capacités et aptitudes :

Les membres de l'équipe susceptibles de prendre en charge de nouvelles activités sont identifiés ;

Les besoins en accompagnement et les axes de progression sont identifiés.

Critères d'évaluation compétence 4

Traçabilité des interventions et outils de traitement de l'information :

Les comptes rendus écrits sont clairs et exploitables par des tiers ;

Les comptes rendus oraux sont clairs et bien ciblés.

Transmission des informations :

Les besoins en information des différents interlocuteurs de l'équipe logistique sont identifiés ;

Les informations sont transmises aux bons interlocuteurs dans un délai raisonnable ;

Les informations sont ciblées (pas de surabondance de l'information ni de détails importants oubliés, vocabulaire compréhensible).

Utilisation des systèmes informatisés :

L'outil informatique de gestion de l'activité en vigueur (outil de gestion des stocks, ERP...) est correctement utilisé ;

Les saisies sont réalisées sans erreur.

Critères d'évaluation compétence 5

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :

Les principales dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au sein de l'équipe logistique sont connues et mises en œuvre (temps de travail, respect des horaires, de la tenue de travail...);

Les enjeux liés à la qualité sont compris et présentés à l'équipe;

La mise en œuvre des outils et consignes qualité est régulièrement contrôlée;

Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.

Suivi et prévention des risques professionnels :

Les obligations pesant sur l'équipe logistique en matière d'hygiène, sécurité et environnement sont identifiées, expliquées et mises en œuvre;

Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, sécurité et environnement (port de la tenue de travail et des EPI...);

Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte lors des opérations logistiques;

Les risques liés à l'exercice des métiers au sein de l'équipe logistique sont identifiés et surveillés : respect des règles de levage et de manutention des produits, tenue de l'espace de stockage, port de la tenue de travail et des EPI...;

Le « document unique » est connu et appliqué.

Modalités d'évaluation

	ÉVALUATION EN ENTREPRISE	ÉVALUATION EXTERNE
Compétences 1 et 4	Observation du candidat en situation de réception ou préparation ou expédition ou mise en stock et entretien avec l'évaluateur entreprise	Entretien avec l'évaluateur externe
Compétences 2 et 5	Observation du candidat en situation de répartition des activités et transmission des consignes aux membres de l'équipe et entretien avec l'évaluateur entreprise	
Compétence 3	Observation du candidat en situation de transmission d'une compétence ou d'un geste technique et entretien avec l'évaluateur entreprise	

ANNEXE II

RÉFÉRENTIELS D'ACTIVITÉS, DE COMPÉTENCES ET DE CERTIFICATION POUR LE CQP MANAGER LOGISTIQUE

Référentiel d'activités

Organisation et supervision des activités logistiques sur un périmètre donné :

- organisation et supervision activités logistiques et des flux de produits ;
- contrôle de l'application des modes opératoires et des procédures ;
- suivi et anticipation des fluctuations d'activité ;
- suivi du budget de fonctionnement du périmètre : allocation des ressources humaines et matérielles en fonction des activités à réaliser ;
- pilotage des activités d'entretien et de maintenance du matériel logistique.

Pilotage des activités logistiques :

- suivi des indicateurs de performance et de qualité ;
- traitement des anomalies, des dysfonctionnements ;
- repérage des activités à optimiser ;
- transmission d'informations en vue de la mise à jour/amélioration des procédures et modes opératoires ;
- formulation de propositions d'amélioration : organisation du travail, équipements, matériels, stock...

Animation et accompagnement des équipes logistiques :

- formalisation et présentation des objectifs des activités logistiques ;
- accompagnement technique et méthodologique des chefs d'équipe ;
- suivi de l'activité et des résultats individuels : actions conduites, résultats, repérage et explication des écarts, réajustements à prévoir... ;
- mobilisation individuelle et collective autour des objectifs logistiques.

Management opérationnel des équipes logistiques :

- accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe ;
- répartition du travail entre les équipes ;
- réalisation des plannings ;
- transmission et contrôle des consignes ;
- conduite d'entretiens individuels : entretiens annuels d'évaluation, entretiens professionnels, ... ;
- animation de réunions ;
- développement des compétences ;
- définition des profils et sélection de candidats dans le cadre d'un recrutement ;
- détection des besoins en formation.

Mise en œuvre des procédures administratives et QHSE :

- contrôle de l'application des procédures QHSE de l'entreprise ;
- supervision des contrôles périodiques des matériels, infrastructures et habilitations ;
- supervision des procédures administratives internes : conditions de livraison, gestion des équipements et matériels... ;
- alerte en cas d'anomalie.

Communication et traçabilité des activités réalisées :

- communication avec les différents services de l'entreprise (diffusion d'informations, résolution de problèmes...) et entre les différentes équipes ;
- renseignement des outils et logiciels de suivi de l'activité : tableaux de bord... ;
- rédaction de comptes rendus.

Référentiel de compétences

Compétence 1 – Organiser une activité logistique :

- identifier les enjeux liés au bon fonctionnement de son activité logistique ;
- organiser les activités logistiques en tenant compte des ressources mobilisables et du budget ;
- contrôler la mise en œuvre des modes opératoires et règles de fonctionnement adaptés à l'activité et aux objectifs à atteindre ;
- anticiper les fluctuations d'activités ;
- adapter l'organisation des activités aux fluctuations de l'activité.

Compétence 2 – Piloter une activité logistique :

- adapter et améliorer l'activité logistique avec le recul nécessaire ;
- suivre et analyser l'activité logistique en utilisant les indicateurs à disposition ;
- animer des actions de progrès ;
- formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail et de la santé et sécurité au travail.

Compétence 3 – Organiser et animer des équipes logistiques :

- mettre en œuvre un programme d'intégration en direction des nouveaux membres de l'équipe ;
- repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement ;
- évaluer et développer les compétences des collaborateurs ;
- répartir les activités à réaliser entre les équipes logistiques ;
- planifier et gérer le temps de travail des équipes logistiques ;
- transmettre des consignes et contrôler leur mise en œuvre ;
- conduire un entretien individuel : entretien annuel d'évaluation, recadrage... ;
- organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe ;
- adopter une posture managériale dans ses relations avec les équipes logistiques et ses interlocuteurs ;
- collaborer avec les chefs d'équipe logistique dans le cadre de l'organisation et de l'animation des équipes.

Cette compétence est commune avec les CQP du management commercial.

Compétence 4 – Communiquer avec les clients, les services et les partenaires de l'entreprise :

- transmettre des informations pertinentes aux différents services et partenaires de l'entreprise sur les activités de l'unité logistique en respectant l'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise ;
- relayer les bonnes pratiques, les contraintes et problématiques rencontrées au sein de l'unité logistique auprès de collaborateurs issus de différents services et des membres de son équipe ;
- traiter les situations délicates et les aléas au sein des équipes logistiques en respectant le rôle et le positionnement de chacun, les procédures en vigueur au sein de l'entreprise et dans le souci de la qualité des relations avec les clients internes et externes ;
- identifier au sein de l'entreprise les différents services à associer en fonction des actions à conduire ;
- formaliser des informations utiles au bon fonctionnement et à la traçabilité de son activité.

Cette compétence est commune avec les CQP du management commercial.

Compétence 5 – Contrôler la mise en œuvre des procédures administratives et de qualité, hygiène, sécurité et d'environnement :

- informer et mobiliser les membres de l'équipe logistique autour des enjeux liés au respect de la législation, des procédures et des consignes en vigueur, notamment en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement ;
- identifier les non-conformités et mettre en œuvre les actions correctives appropriées ;
- superviser et contrôler la mise en œuvre des procédures et consignes en matière de sécurité au travail.

Cette compétence est commune avec les CQP du management commercial et le CQP de chef d'équipe logistique.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Compréhension des enjeux liés à l'activité :

Le schéma logistique global de l'entreprise est explicite ;

Les flux de produits au sein de l'unité logistique sont identifiés ;

Les principales étapes et points de contrôle de la chaîne logistique sont identifiés ;

La contribution de son activité au fonctionnement global de la chaîne logistique est comprise et expliquée.

Organisation des activités logistiques :

Les indicateurs et objectifs de son activité logistique sont identifiés et suivis ;

Les ressources en équipement, personnels, matériels sont identifiées ;

La capacité de production des équipes logistiques est comparée à la charge de travail à assurer ;

Le travail est affecté, réparti en fonction des objectifs liés à l'activité prévue et des compétences disponibles ;

Les priorités sont évaluées, hiérarchisées puis déterminées en fonction des objectifs fixés ;

Les fonctions support sont identifiées et associées à l'organisation de l'activité (qualité, maintenance...) ;

La logistique des ressources matérielles est organisée dans le respect du budget établi ;

Les interlocuteurs compétents sont alertés en cas de dépassement ou de sous-consommation du budget ;

La disponibilité, l'état et la conformité des matériels, équipements et infrastructures sont vérifiés au regard des réglementations en vigueur.

Contrôle de la mise en œuvre des modes opératoires et procédures :

Les modes opératoires et règles de fonctionnement définis sont adaptés si nécessaire en cas d'aléa aux activités à réaliser ;

La mise en œuvre des modes opératoires et règles de fonctionnement est systématiquement contrôlée ;

La documentation présentant les modes opératoires et règles de fonctionnement est claire et accessible.

Anticipation et adaptation de l'organisation des activités :

Les facteurs ayant un impact sur les volumes d'activités sont repérés et analysés ;

Les risques de fluctuation de l'activité sont repérés en amont ;

Les mesures permettant de faire face aux fluctuations d'activités sont définies en lien avec les autres services de l'entreprise ;

Les fluctuations de l'activité sont identifiées ;

Les écarts entre les réalisations réelles et les réalisations prévisionnelles sont identifiés ;

Les risques de non-respect des délais sont identifiés ;

Des mesures pertinentes sont définies et mises en œuvre dans son périmètre.

Critères d'évaluation compétence 2

Suivi et analyse de l'activité :

L'utilisation des outils et indicateurs de suivi, mesure, contrôle est effective et maîtrisée ;

Les principaux indicateurs de suivi (ratios, statistiques, performance, délais...) et les indicateurs de gestion de l'activité (coût de revient, taux d'utilisation des équipements, temps passé...) sont analysés ;

Les écarts sont identifiés ;

Les exigences qualité sont contrôlées, suivies et respectées.

Amélioration de l'activité :

Les anomalies, dysfonctionnements et activités logistiques à optimiser sont détectés, relevés et analysés (diagnostic) ;

Des mesures correctrices sont proposées ;

Des actions correctives et d'amélioration nécessaires (réduction des coûts et des délais, conformité aux critères de qualité et de sécurité, optimisation technique...) sont recherchées, élaborées, préconisées de manière régulière ;

Les propositions d'amélioration sont formulées avec méthode avec les personnes adéquates en fonction des priorités et des ressources disponibles (dont les fonctions support de l'entreprise) ;

Les ajustements et améliorations proposés prennent en compte les conséquences/impacts à venir sur l'activité de son périmètre.

Animation d'actions de progrès :

Les actions à mettre en œuvre sont organisées et conduites au sein d'un plan d'actions en tenant compte de l'ensemble des ressources disponibles (ressources matérielles, humaines, budgétaires...) et des objectifs à atteindre ;

Les résultats des actions de progrès sont mesurés ;

Les écarts avec les objectifs sont identifiés et expliqués ;

Des propositions d'amélioration (solution, idées nouvelles) sont élaborées ;

Les mesures d'amélioration, leurs résultats et suites à donner sont présentées à l'équipe.

Amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail :

Un signalement des facteurs susceptibles d'avoir un impact sur les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail est réalisé au sein de son périmètre ;

Des propositions d'amélioration adaptées sont formulées et argumentées ;

Des mesures d'urgence sont prises en cas de besoin.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :

Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées ;

Les profils de recrutement sont adaptés aux besoins de l'équipe logistique et aux caractéristiques de l'équipe en place ;

Les entretiens réalisés permettent à la direction de l'entrepôt ou à la direction des ressources humaines de disposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation...)

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un soin particulier est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe ;

Un parcours d'intégration est mis en œuvre au sein des équipes logistiques : présentation de l'entrepôt ou de l'unité logistique, des membres de l'équipe... ;

Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.

Organisation du travail :

La répartition des activités entre les membres de l'équipe/les équipes logistiques tient compte des forces et des faiblesses de chaque membre de l'équipe/de chaque équipe ;

La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe et régulièrement évaluée ;

Les plannings sont établis à l'avance, présentés et expliqués ;

Les plannings respectent la réglementation en vigueur ;

Les consignes données sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe ;

La mise en œuvre des consignes est vérifiée.

Communication avec les membres de l'équipe :

Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, incitation à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, formalisation et suivi des résultats et décisions prises...

Les entretiens individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse...

Développement des compétences :

Différents types d'actions de formations sont mis en œuvre : utilisation du plan de formation de l'entreprise, formation interne individuelle, « trainings » collectifs... ;

La mise en œuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les membres de l'équipe est suivie et mesurée (entretiens de débriefing, observation...).

Posture managériale :

Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management ;

L'équipe est mobilisée autour des objectifs de l'entrepôt/de l'unité logistique et de la stratégie de l'entreprise ;

Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps ;

Les objectifs sont expliqués ;

L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées et menées ;

Les réussites de l'équipe/des équipes sont valorisées ;
Les procédures, consignes sont systématiquement et durablement respectées par le manager et son équipe ;
Le rôle et le positionnement des chefs d'équipes sont pris en compte dans l'organisation et l'animation des équipes.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :
L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée ;
Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes...) ;
Des échanges constructifs sont mis en place avec les instances représentatives du personnel.
Relais des pratiques et de la situation de l'unité logistique :
Les bonnes pratiques des membres de l'équipe sont valorisées ;
Les contraintes et problématiques à traiter au sein de l'unité logistique sont explicitées ;
Les contraintes et points de vue de ses interlocuteurs sont compris et pris en compte ;
Les situations devant faire l'objet d'une alerte auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement ;
Les services à associer aux actions entreprises au sein de l'unité logistique et/ou aux problématiques à traiter sont identifiés.
Traitement des aléas et des situations délicates :
Les attributions des différents services de l'entreprise sont respectées lors du traitement des aléas et des situations délicates ;
L'ensemble des informations nécessaires au traitement des aléas et des situations délicates est systématiquement transmis aux différents services ;
Les risques liés à un mauvais traitement d'un aléa ou d'une situation délicate sont identifiés ;
Le suivi de la résolution des aléas et des situations délicates et la relance des services concernés sont assurés ;
Le maintien de la qualité des relations avec les clients internes et externes est recherché ;
Les arguments, positionnements et attentes des clients internes et externes sont analysés et pris en compte.
Traçabilité des activités :
Les documents liés à son activité (comptes rendus, relevés d'analyses et de mesures, les propositions, bilans, rapports, décisions prises...) sont formalisés ;
Les comptes rendus sont synthétiques, exploitables et représentatifs de la réalité des situations.

Critères d'évaluation compétence 5

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :
Les principales dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au sein de l'équipe logistique sont connues et mises en œuvre (temps de travail, respect des horaires, de la tenue de travail...) ;
Les enjeux liés à la qualité sont compris et présentés à l'équipe ;
La mise en œuvre des outils et consignes qualité est régulièrement contrôlée ;

Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.

Suivi et prévention des risques professionnels :

Les obligations pesant sur l'équipe logistique en matière d'hygiène, sécurité et environnement sont identifiées et expliquées ;

Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, sécurité et environnement (port de la tenue de travail et des EPI...);

Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte lors des opérations logistiques ;

Les risques liés à l'exercice des métiers au sein de l'équipe logistique sont identifiés et surveillés : respect des règles de levage et de manutention des produits, tenue de l'espace de stockage, port de la tenue de travail et des EPI... ;

Le « document unique » est connu et appliqué.

Modalités d'évaluation

	ÉVALUATION EN ENTREPRISE	ÉVALUATION EXTERNE
Compétences 1 et 2	Analyse du dossier professionnel du candidat Présentation par le candidat de l'organisation mise en œuvre pour le management et le pilotage de l'activité logistique et entretien avec l'évaluateur entreprise	Entretien avec l'évaluateur externe
Compétence 3	Observation du candidat en situation de conduite d'une réunion d'équipe et entretien avec l'évaluateur entreprise	
Compétences 4 et 5	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la communication et le respect des procédures	

Brochure n° 3348

Convention collective nationale
IDCC : 2666. – **CONSEILS D'ARCHITECTURE,
D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT**

AVENANT N° 23 DU 7 JUIN 2016
RELATIF À LA MODIFICATION DU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1750622M
IDCC : 2666

Entre

FNCAUE

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

CFE-CGC BTP

SYNATPAU CFDT

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les garanties frais de santé du régime de prévoyance de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (titre VIII – 8.2 de la convention), avec les dispositions légales et réglementaires relatives :

- aux contrats solidaires et responsables (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ;
- à la couverture minimale dite « panier de soins » (art. L. 911-7 du code de la sécurité sociale),

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 5.6 « Tableau de garanties (hors Alsace-Moselle) »

À compter du 1^{er} janvier 2017, le tableau des garanties figurant à l'article 5.6 du titre VIII – 8.2 de la convention collective, applicable à compter de cette date, est à l'annexe A du présent avenant.

Article 2

Modification de l'annexe I « Garanties frais de santé en Alsace-Moselle »

À compter du 1^{er} janvier 2017, le tableau des garanties figurant au paragraphe « 2. Tableau des garanties obligatoires Alsace-Moselle » de l'annexe I au titre VIII – 8.2 de la convention collective, applicable à compter de cette date, est à l'annexe A du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017, pour frais de santé engagés à compter de cette date.

Article 4

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 7 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

Les garanties ci-dessous sont en conformité avec les décrets relatifs aux contrats responsables et solidaires.

NATURE DES ACTES INDEMNISÉS		REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais engagés en complément de la Sécurité sociale (sauf indication contraire)
HOSPITALISATION	HOSPITALISATION (MÉDECINE - CHIRURGIE - OBSTÉTRIQUE - PSYCHIATRIE) Hors chirurgie esthétique	
	Frais de séjour (conventionné) _____	100 % FR
	Frais de séjour (non conventionné) _____	85 % FR (au minimum TM)
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre du contrat d'accès aux soins ⁽¹⁾ _____	TM + 220 % BR
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors contrat d'accès aux soins (conventionné et non conventionné) ⁽¹⁾ _____	TM + 100 % BR
	Forfait journalier hospitalier _____	100 % DE sans limitation de durée
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville) _____	100 % de la participation forfaitaire
	Chambre particulière de nuit ⁽²⁾ _____	45 €/jour
	Chambre particulière de jour ⁽²⁾ _____	45 €/jour
	Lit accompagnant enfants de moins de 16 ans ⁽²⁾ _____	45 €/jour
	Allocation maternité y compris adoption plénière (par maternité) _____	Frais réels dans la limite de 385 €/an
DENTAIRE	SOINS DENTAIRES	
	Soins dentaires ⁽³⁾ _____	TM
	Inlay/onlay ⁽⁴⁾ _____	TM + 220 % BR
	Parodontologie remboursée par la Sécurité sociale sur la base d'une gingivectomie étendue à un sextant ⁽⁴⁾ _____	TM + 220 % BR
	ORTHODONTIE	
	Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale sur la base d'un TO 90 ^{(3) (4)} _____	TM + 250 % BR dans la limite de 762,50 €/semestre
	Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale, sur avis du chirurgien-dentiste consultant, sur la base d'un TO 90 - Garantie jusqu'à 25 ans ⁽⁴⁾ _____	250 % BR reconstituée dans la limite de 762,50 €/semestre
	PROTHÈSES DENTAIRES	Plafond ⁽³⁾ : 1 525 €/an/bénéficiaire (le plafond ne concerne que les prothèses dentaires remboursées ou non)
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris inlay core) _____	TM + 220 % BR
	Couronne et prothèses transitoires non remboursées par la Sécurité sociale (par prothèse) _____	269,75 €
	Implantologie (forfait annuel) _____	538 €/an/bénéficiaire
OPTIQUE - PROTHÈSE ⁽⁵⁾	ÉQUIPEMENT VERRES - MONTURE ⁽³⁾⁽⁵⁾	Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les deux ans
	Monture de lunettes adulte _____	150 €
	1 verre simple adulte _____	Cf. grille optique
	1 verre complexe adulte _____	Cf. grille optique
	1 verre très complexe adulte _____	Cf. grille optique
	Monture de lunettes enfant _____	150 €
	1 verre simple enfant _____	Cf. grille optique
	1 verre complexe enfant _____	Cf. grille optique
	1 verre très complexe enfant _____	Cf. grille optique
	Lentille prescrite remboursée ou non remboursée par la Sécurité sociale (y compris lentilles jetables) _____	150 €/lentille dans la limite de 600 € an/bénéficiaire
	AUTRES GARANTIES OPTIQUE	
	Chirurgie optique réfractive _____	350 €/œil/an/bénéficiaire
	AUTRES PROTHÈSES	
	Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale _____	TM + 215 % BR (plafond 1 525 €/an/bénéficiaire. Au-delà remboursement au TM)
	Appareillage et prothèses médicales remboursées par la Sécurité sociale (dont perruques, implants mammaires suite à maladie et prescription) _____	TM + 215 % BR

SOINS DE VILLE	CONSULTATIONS - FRAIS MÉDICAUX	
	Consultations/visites de généralistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins ⁽¹⁾ _____	TM + 220 % BR
	Consultations/visites de généralistes hors contrat d'accès aux soins (conventionnés et non conventionnés) ⁽¹⁾ _____	TM + 100 % BR
	Consultation/visites de spécialistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins ⁽¹⁾ _____	TM + 220 % BR
	Consultations/visites de spécialistes hors contrat d'accès aux soins (conventionnés et non conventionnés) ⁽¹⁾ _____	TM + 100 % BR
	Auxiliaires médicaux remboursés par la Sécurité sociale (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes) _____	TM + 210 % BR
	Analyses - actes de biologie _____	TM + 210 % BR
	Actes techniques médicaux (effectués en externat) dans le cadre du contrat d'accès aux soins ⁽¹⁾ _____	TM + 220 % BR
	Actes techniques médicaux (effectués en externat) hors contrat d'accès aux soins (conventionnés et non conventionnés) ⁽¹⁾ _____	TM + 100 % BR
	Imagerie médicale dans le cadre du contrat d'accès aux soins ⁽¹⁾ _____	TM + 220 % BR
	Imagerie médicale hors contrat d'accès aux soins (conventionnés et non conventionnés) ⁽¹⁾ _____	TM + 100 % BR
	Médecine additionnelle non remboursée par la Sécurité sociale (chiropractie, ostéopathie, psychomotricien, acupuncteur, diététicien) _____	25 €/séance dans la limite de 5 séances/an/bénéficiaire
	PHARMACIE	
	Pharmacie remboursée à 65 % par la Sécurité sociale _____	TM
	Pharmacie remboursée à 30 % par la Sécurité sociale _____	TM
	Pharmacie remboursée à 15 % par la Sécurité sociale _____	TM
	Vaccins préventifs non remboursés par la Sécurité sociale _____	100 % FR
	CURE THERMALE	
	Cure thermale en France remboursée par la Sécurité sociale. Forfait global annuel : honoraires, traitement thermal, hébergement et transport _____	Frais réels dans la limite de 305 €/cure
	FRAIS DE TRANSPORT	
	Frais de transport remboursés par la Sécurité sociale _____	TM

PRÉVENTION	ACTES DE PRÉVENTION	
	Tout acte de prévention remboursé par la Sécurité sociale ⁽⁶⁾ _____	TM

FRAIS COUVERTS Les remboursements indiqués s'entendent en complément de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés. Les pénalités financières appliquées par la Sécurité sociale hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, conformément à l'article L.871-1 du Code de la sécurité sociale, ne donnent pas lieu à remboursement complémentaire. La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée à minima au TM. La prise en charge des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la Sécurité sociale. Pour les garanties exprimées en forfait, les prestations hors réseau et dans le réseau ne sont pas cumulatives. Il en est de même pour les garanties remboursées et non remboursées. Un seul des forfaits peut être utilisé dans les limites précisées.	GLOSSAIRE DE : Montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. FR : Frais réels SS : Remboursement de la Sécurité sociale. PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 170 € au 01/01/2015). BRSS : Base de remboursement de la Sécurité sociale. TM : Différence entre la base de remboursement de la Sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaire et des franchises médicales. BRR : Base de remboursement reconstituée.
--	---

- (1) Les professionnels de santé signataires du contrat d'accès aux soins sont référencés sur le site ameli-direct.fr.
- (2) Limitation de la prise en charge à 90 jours par an et par bénéficiaire en établissements spécialisés (psychiatrie). La chambre particulière de jour concerne la chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.
- (3) Pour les contrats complémentaires santé collectifs obligatoires, les garanties couvrent à minima le TM sur les actes concernés, avec en complément une prise en charge minimale de 25 % des dépassements sur les frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dento-faciale. Cette règle s'applique également en cas de dépassement du plafond annuel pour les garanties qui y sont soumises.
- (4) **DENTAIRE** : Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base des codifications de la Sécurité Sociale indiquées entre parenthèses pour l'orthodontie et sur la base de remboursement de l'acte indiqué sur la ligne pour les soins et les prothèses. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.
 Les limitations annuelles pour la prothèse dentaire s'entendent y compris pour les suppléments dents visibles et l'implantologie.
- (5) **OPTIQUE** : Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.
 La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1^{er} élément de l'équipement (monture ou verres).
 L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R.165-1 du Code de la sécurité sociale.
 Les garanties optique respectent les planchers par équipement imposés par l'article D.911-1 4° du Code de la sécurité sociale portant sur la couverture minimale.
- (6) La prise en charge porte sur tout acte de prévention remboursé par la Sécurité sociale (liste disponible sur ameli.fr).

CAUE - GRILLE OPTIQUE

Base	Typologie	Code LPP		Sphère début	Sphère fin	Cylindre début	Cylindre fin	BRSS	Garantie par verre
UNIFOCAUX	Adulte	2203240 2287916	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	-	-	2,29 €	63 €
	Enfant	2261874 2242457	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	-	-	12,04 €	125 €
	Adulte	2280660 2282793 2263459 2265330	verre blanc verre blanc verre teinté verre teinté	+/-6,25	+/-10,00	-	-	4,12 €	95 €
	Enfant	2243540 2297441 2243304 2291088	verre blanc verre teinté verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-10,00	-	-	26,68 €	160 €
	Adulte	2235776 2295896	verre blanc verre teinté	+/-10,25	+/-20,00	-	-	7,62 €	95 €
	Enfant	2273854 2248320	verre blanc verre teinté	+/-10,25	+/-20,00	-	-	44,97 €	160 €
	Adulte	2259966 2226412	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+0,25	+4,00	3,66 €	63 €
	Enfant	2200393 2270413	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+0,25	+4,00	14,94 €	125 €
	Adulte	2284527 2254868	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+0,25	+4,00	6,86 €	95 €
	Enfant	2283953 2219381	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+0,25	+4,00	36,28 €	160 €
	Adulte	2212976 2252668	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+4,25	+6,00	6,25 €	95 €
	Enfant	2238941 2268385	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+4,25	+6,00	27,90 €	160 €
	Adulte	2288519 2299523	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+4,25	+6,00	9,45 €	95 €
	Enfant	2245036 2206800	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+4,25	+6,00	46,50 €	160 €
MULTIFOCAUX (verres progressifs)	Adulte	2290396 2291183	verre blanc verre teinté	-4,00	+4,00	-	-	7,32 €	145 €
	Enfant	2259245 2264045	verre blanc verre teinté	-4,00	+4,00	-	-	39,18 €	160 €
	Adulte	2245384 2295198	verre blanc verre teinté	+/-4,25	+/-20,00	-	-	10,82 €	145 €
	Enfant	2238792 2202452	verre blanc verre teinté	+/-4,25	+/-20,00	-	-	43,30 €	160 €
	Adulte	2227038 2299180	verre blanc verre teinté	-8,00	+8,00	+0,25	+6,00	10,37 €	160 €
	Enfant	2240671 2282221	verre blanc verre teinté	-8,00	+8,00	+0,25	+6,00	43,60 €	175 €
	Adulte	2202239 2252042	verre blanc verre teinté	+/-8,25	+/-20,00	+0,25	+6,00	24,54 €	160 €
	Enfant	2234239 2259660	verre blanc verre teinté	+/-8,25	+/-20,00	+0,25	+6,00	66,62 €	175 €

Brochure n° 3327

Convention collective nationale
IDCC : 2697. – **PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

AVENANT N° 13 DU 30 MAI 2017
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION

NOR : ASET1750629M
IDCC : 2697

Entre
SNCF

D'une part, et
FGA CFDT
UPTEC UNSA
SNPFDC FGTA FO

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

PRÉAMBULE

Le 30 juin 2005 les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Cinq nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés par les partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010 et le 31 mai 2011. Un sixième avenant à durée déterminée de 1 an a été signé le 15 décembre 2015, il est relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires.

Trois procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, 4 septembre 2013 et le 20 mai 2014.

Les six avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 16 octobre 2009, 17 décembre 2010, 21 octobre 2011, 18 septembre 2012 et 7 avril 2016.

Un septième avenant à durée indéterminée relatif à la rémunération et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel a été signé par les partenaires sociaux les 11 mai 2016 et étendu le 10 août 2016.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 30 mai 2017 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

À cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM est négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

À cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu :

Article 1^{er}

Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

La valeur du point INM est fixée à 4,6864 euros à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 317 points INM à la date de signature du présent avenant.

Article 2

Avantage familial conventionnel

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- un enfant, entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :
 - élément fixe, base mensuelle en euros : 2, 29 ;
 - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0 ;
- deux enfants :
 - élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67 ;
 - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 % ;
- trois enfants :
 - élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24 ;
 - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 % ;
- par enfant en sus du troisième :
 - élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57 ;
 - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est : 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 30 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 1 DU 19 MAI 2017
À L'ACCORD DU 19 OCTOBRE 2016 RELATIF À LA CRÉATION
D'UN CQP « ASSISTANT FLEURISTE »

NOR : ASET1750627M
IDCC : 1978

Entre
FFAF

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
FGTA FO
CSFV CFTC
FS CFDT
FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu les observations relatives à l'extension de l'accord autonome relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle d'assistant fleuriste signé le 19 octobre 2016, étendu par arrêté ministériel du 21 mars 2017 (*Journal officiel* du 28 mars 2017),

Vu les 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,

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 4 mai 2017 sont convenus, des dispositions ci-dessous, qui complètent, modifient et remplacent celles précédemment adoptées à l'article 6 de l'accord autonome du 19 octobre 2016 :

Article 1^{er}

Modification de l'article 6 de l'accord autonome du 19 octobre 2016

L'article 6 de l'accord du 19 octobre 2016 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle d'assistant fleuriste est intitulé « Durée. – Entrée en vigueur. – Formalités et extension. – Conditions de révision et de dénonciation ».

Il est rédigé de la manière suivante :

« Le présent accord est conclu à durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales en vigueur et fait l'objet d'un dépôt auprès de la commission nationale de la certification professionnelle en vue de son inscription au registre national des certifications professionnelles.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. »

Article 2

*Durée du présent avenant. – Entrée en vigueur – Formalités et extension
Conditions de révision et dénonciation*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales en vigueur et fait l'objet d'un dépôt auprès de la commission nationale de la certification professionnelle en vue de son inscription au registre national des certifications professionnelles.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, 19 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale
IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS

AVENANT N° 43 DU 26 AVRIL 2017
À LA CONVENTION DU 16 JUILLET 2003
RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1750633M
IDCC : 2336

Entre
CNEA

D'une part, et
FSS CFDT
FFASS CFE-CGC
CFTC santé sociaux
SNEPAT FO
UNS CGT FJT

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

Article 1^{er}

Objet

Cet avenant a pour objet de modifier l'intitulé de l'emploi repère n° 5 de la classification de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

Article 2

Modification de l'intitulé de l'emploi repère n° 5 de la classification

L'intitulé de l'emploi repère n° 5 « agent d'accueil et de sécurité » est modifié comme suit : « agent d'accueil et de surveillance ».

En conséquence, l'annexe I de l'avenant n° 37 à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs intitulée « tableau de pesée et liste des emplois repères », est ainsi modifiée :

Tableau de pesée et liste des emplois repères

5. Agent d'accueil et de surveillance

Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent d'accueil et de surveillance ont pour missions générales de :

- assurer une présence dans les locaux et veiller à la sécurité des personnes et à la préservation des biens ;
- assurer un accueil et une écoute attentive auprès des résidents et être un relais vers l'équipe de l'établissement dans le cadre du projet social, notamment la nuit et/ou le week-end ;
- apprécier les actions appropriées ou les moyens à déclencher en fonction des situations, selon les consignes (*) établies ;
- rendre compte des incidents, des faits marquants, et des situations individuelles et collectives.

Ces postes peuvent également prévoir la prise en charge de formalités d'inscription, la mise en place de collations et/ou la réalisation de petits travaux d'entretien.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

AGENT D'ACCUEIL ET DE SURVEILLANCE	NIVEAU à choisir pour le critère	POINTS CORRESPONDANTS au niveau choisi		
Critères				
Qualification (*) requise pour l'emploi	2	714		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138		
Latitude d'action dans l'emploi	2	173		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2-3	182	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1	78		
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1 437 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 546 points. »

Article 3

Emplois types associés à l'emploi repère n° 5

Pour faciliter l'élaboration des fiches de poste, des fiches d'emplois types associés à l'emploi repère n° 5 seront élaborées, au cours du premier semestre 2017, par la commission paritaire nationale emploi et formation de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (observatoire prospectif des métiers et des qualifications) puis diffusées aux entreprises.

Article 4

Dispositions diverses

Les autres dispositions de l'annexe I de l'avenant n° 37 à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs restent inchangées.

Article 5

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

Article 6

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 7

Extension

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 26 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3178

Convention collective nationale
IDCC : 200. – **EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

AVENANT N° 85 DU 23 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750623M

IDCC : 200

Entre

USNEF

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minima

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 83 du 18 mars 2016 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1^{er} janvier 2017, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL MINIMUM (pour 151,67 heures)
125	9,78	1 482,85
135	9,82	1 488,66
145	9,87	1 496,37
155	9,92	1 504,07
165	9,97	1 511,78
175	10,05	1 524,11
185	10,24	1 553,39

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL MINIMUM (pour 151,67 heures)
195	10,50	1 591,91
205	10,52	1 595,00
215	10,55	1 599,62
225	10,79	1 636,60
235	11,27	1 709,03
245	11,74	1 779,92
255	12,19	1 849,27
265	12,66	1 920,16
275	13,16	1 995,67
285	13,63	2 066,56
295	14,12	2 142,07
305	14,63	2 219,12
315	15,14	2 296,18
325	15,59	2 363,98
335	16,07	2 437,95
345	16,56	2 511,92
355	16,58	2 515,01
405	18,94	2 872,53
455	21,32	3 233,14
505	23,69	3 593,75
555	26,06	3 952,81
605	28,42	4 310,34
655	30,80	4 670,95
705	33,17	5 031,56

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte :

- pour le calcul de la prime d’ancienneté qui fait l’objet de l’article 2 “prime d’ancienneté” du présent avenant ;
- pour le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l’avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

Article 2

Prime d’ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2017, l’article 2 de l’avenant n° 83 du 18 mars 2016 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d’ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l’opération suivante : $PA = d \times va$.

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

	VA				
Coefficient	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
125	0,196	0,392	0,589	0,786	0,982
135	0,198	0,397	0,596	0,793	0,991
145	0,200	0,401	0,601	0,801	1,003
155	0,202	0,406	0,608	0,812	1,014
165	0,207	0,411	0,618	0,823	1,030
175	0,211	0,419	0,630	0,841	1,049
185	0,216	0,432	0,648	0,864	1,080
195	0,221	0,442	0,665	0,886	1,107
205	0,226	0,453	0,682	0,908	1,133
215	0,234	0,470	0,704	0,939	1,175
225	0,244	0,488	0,732	0,978	1,222
235	0,260	0,519	0,781	1,040	1,300
245	0,272	0,542	0,814	1,085	1,355
255	0,282	0,566	0,846	1,129	1,411
265	0,294	0,587	0,881	1,174	1,467
275	0,305	0,608	0,913	1,216	1,522
285	0,316	0,630	0,946	1,261	1,578
295	0,326	0,653	0,980	1,306	1,633
305	0,337	0,676	1,013	1,350	1,688
315	0,348	0,697	1,045	1,395	1,743
325	0,360	0,719	1,079	1,437	1,799
335	0,372	0,740	1,113	1,484	1,854
345	0,382	0,764	1,145	1,527	1,909

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie. »

Article 3

Prime de froid

À compter du 1^{er} janvier 2017, l'article 13 « Prime de froid » de l'annexe II « Ouvriers et Employés », tel que créé par l'avenant n° 80 du 12 juin 2013 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime dite “de froid” est versée au personnel ouvriers/employés, réalisant des travaux au froid, dans les conditions exposées ci-après.

1. Travail habituel au froid

Le personnel ouvrier/employé travaillant au froid au moins 3 heures et demie par jour et ce, au moins 8 jours par mois, ces conditions étant cumulatives, bénéficie d’une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement comprise entre – 5 °C et + 2 °C, ouvre droit à une prime forfaitaire d’un montant de 35,70 € ;
- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à – 5 °C, ouvre droit à une prime forfaitaire d’un montant de 76,50 €.

2. Travail occasionnel au froid

Le personnel ouvrier travaillant au froid au moins 3 heures et demie par jour et moins de 8 jours par mois, bénéficie d’une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à – 5 °C, ouvre droit à une prime forfaitaire d’un montant de 3,53 € par jour travaillé au froid.

3. Dispositions communes

Cette prime de froid ne peut se cumuler avec tout autre avantage versé au sein de l’entreprise dès lors que ce dernier a le même objet. »

Article 4

Égalité professionnelle

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l’article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Dépôt. – Extension

Le présent accord a été 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 les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 4 DU 31 MARS 2017
À L'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2010 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1750628M
IDCC : 1979

Entre
FAGIHT-GNI
GNC
UMIH
SYNHORCAT-GNI
SNRTC

D'une part, et

FGTA FO
FS CFDT
INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Après avoir rappelé que :

- par l'accord du 6 octobre 2010, a été créé un régime frais de santé reposant sur le principe de la solidarité professionnelle ;
- l'article 4 de cet accord, « salariés bénéficiaires du régime », avait prévu une condition d'ancienneté de 1 mois civil entier d'emploi dans une même entreprise pour pouvoir bénéficier des garanties du régime conventionnel ;
- l'avenant n° 3 du 26 octobre 2015 a confirmé l'application de cette condition d'ancienneté et a été étendu par arrêté du 21 décembre 2015 sans exclusion sur le sujet ;
- l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016, impose aux entreprises de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture complémentaire frais de santé ;
- l'administration, par une lettre circulaire d'ACOSS du 12 août 2015 est venue préciser qu'au regard de la généralisation de la complémentaire santé au 1^{er} janvier 2016, aucun salarié ne pourra être exclu d'une couverture santé au titre d'une clause d'ancienneté à partir de cette date ;

- par ailleurs, le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 (*JO* 31) pris pour l'application de l'article 34 de la LFSS pour 2016, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016, a instauré des cas de dispenses de droit au profit des salariés.

Article 1^{er}

Modification de l'article 4 « Salariés bénéficiaires du régime »

L'article 4 est modifié comme suit :

« Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 3 du présent accord.

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dispense concernent les situations énumérées ci-après :

- les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas 1 mois de date à date ;
- les salariés à temps partiel et apprentis qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dispense ci-dessus ne fait pas échec à l'application des cas de dispense de droit institués à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant est d'application immédiate.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 31 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318

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

AVENANT N° 6 DU 17 MAI 2017
MODIFIANT LES ARTICLES 12 ET 8 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1750640M
IDCC : 2397

Entre

SYNAM

D'une part, et

SNAPAC CFDT

UNSA spectacle

FCCS CFE-CGC

FASAP FO

F3C CFDT

SN2A FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Article 12

Rémunération minimale

Pour garantir à la fois la liberté de travail et le respect de l'alinéa 3 de l'article R. 7123-1 du code du travail, les parties signataires ajoutent la définition d'un salaire minimum horaire soumis à l'application des conditions cumulatives ci-dessous :

a) Le mannequin qui accepte ce salaire minimal doit l'approuver par la signature de son contrat de travail qui fait alors référence explicite à l'article 12 ;

b) Le contrat de mise à disposition correspondant doit faire figurer le prix de vente de la prestation en euros sans faire référence à l'article 12 et une copie doit être remise au mannequin conformément à l'article 11, soit « avant toute acceptation de sa part de la mission qui lui est proposée ». Les pourcentages prévus à l'article 5 doivent être respectés ;

c) Conformément au dernier alinéa de l'article 9, l'article 12 ne doit en aucun cas faire l'objet de diffusion ou de promotion de la part de l'agence de mannequins auprès de ses clients ;

d) La réactualisation de ce salaire minimum horaire est définie de manière paritaire à une fréquence identique à celle prévue à l'article 3.3. »

« Article 8

Définition des catégories de prestations

Compte tenu des spécificités propres à la profession de mannequins, les parties signataires adoptent 6 catégories générales de prestations telles que définies ci-dessous :

8.1. Prises de vues pour presse rédactionnelle

Prises de vues réalisées à la demande des utilisateurs de la Presse écrite exclusivement, qu'elle soit quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle, régionale, nationale, internationale afin d'illustrer un ou plusieurs articles rédactionnels.

8.2. Prises de vues pour publicité

Toutes prestations effectuées pour présenter, directement ou indirectement, avec ou sans exploitation de l'image, sur tout support visuel (incluant les images animées et les captures vidéo réalisées pendant les prestations photographiques), un produit, un service ou un message publicitaire ou promotionnel, quel que soit l'utilisateur.

8.3. Tournage de films publicitaires

Tournage de films réalisés pour présenter indirectement par l'exploitation de l'enregistrement audiovisuel, un produit, un service ou un message publicitaire ou promotionnel, quel que soit l'utilisateur.

8.4. Prises de vues pour les catalogues

Prises de vues réalisées en vue de la promotion et/ou de la vente, via tout support (incluant les images animées et les captures vidéo réalisées pendant les prestations photographiques), de marchandises, vêtements ou services rendus par des entreprises.

Fait à Paris, le 17 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
MÉTALLURGIE
SECTEUR AÉRONAUTIQUE

ACCORD DU 24 MAI 2017
RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(ALPES-MARITIMES)
NOR : ASET1750650M

Entre
UIMM Côte d'Azur

D'une part, et
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

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

PRÉAMBULE

À travers cet accord, les organisations signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur aéronautique, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

À travers ces mesures, les organisations signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la Métallurgie dans le département du 06 ;
- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- anticiper au mieux la reprise en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que le naval, le ferroviaire, l'énergie, le médical...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur aéronautique a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Dans un contexte mondial délicat du fait d'un cours du pétrole durablement bas et d'un ralentissement de la croissance chinoise, la vente des hélicoptères et des jets d'affaire est fortement impactée. Pour faire face à ce creux conjoncturel les grands donneurs d'ordre de la filière aéronautique baissent leur commande et renforcent leur niveau d'exigence à l'égard de leurs PME partenaires.

Sur le territoire régional, les deux principaux donneurs d'ordres de la filière aéronautique (Airbus Helicopters et Dassault Aviation) rencontrent de graves difficultés économiques conjoncturelles :

En 2016, le marché des hélicoptères s'est dégradé significativement pour la 4^e année consécutive (– 40 % entre le 1^{er} semestre 2015 et le 1^{er} semestre 2016). Cette nouvelle baisse s'explique principalement par la chute du marché pétrolier en raison de l'évolution du prix du baril. Airbus Helicopters a également été fortement impacté par le tragique accident du Super Puma qui s'est produit en Norvège en avril 2016 entraînant la décision de clouer au sol une large partie de la flotte de H225. A fin 2016 et malgré les autorisations des instances compétentes, 201 appareils sur 341 concernés n'avaient toujours pas repris les vols.

Ces événements ont entraîné une dégradation importante du carnet de commandes et pénalisent très fortement l'activité de maintenance directement liée au nombre d'heures de vol de la flotte. Même si le plan de transformation lancé en 2013, autour des axes : sécurité/qualité, compétitivité et satisfaction client, a permis à Airbus Helicopters de rester performant sur ce marché dégradé, compte tenu de la situation économique actuelle et de l'activité sur les 2 ans à venir, la situation spécifique des sites en France nécessite de prendre des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs de l'entité Airbus Helicopters SAS.

À ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et sa capacité d'investissement sur le moyen et long terme, Airbus Helicopters s'est engagé depuis le 3 novembre 2016 dans une procédure de plan d'adaptation des effectifs intitulé « projet ADAPT ». Ce plan d'adaptation des effectifs est un plan de départ volontaire exclusif sans licenciement contraint qui vise la suppression prévisionnelle de 582 postes en France, principalement sur le site de Marignane.

Dassault Aviation a été confronté à la mévente de ses jets d'affaires Falcon, malgré les succès commerciaux du Rafale en 2016. La production a déjà été réduite à 49 Falcon en 2016, contre 70 avant la crise et Dassault a enregistré seulement 33 commandes de jets d'affaires en 2016. La légère augmentation de la production de Rafale ne suffira pas à compenser la baisse de la production de Falcon.

Les perspectives de reprise de l'activité aéronautique à court terme sont très faibles :

Avec des cours du pétrole encore bas, Airbus Helicopters ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant 1 ou 2 ans.

Chez Dassault Aviation, aucune reprise n'est envisagée en 2017 et un « plan de transformation » destiné à renforcer la compétitivité de la société est déjà prévu.

Une reprise d'activité est envisagée au mieux pour 2019. Les commandes pourraient repartir dès 2018 mais l'activité ne redémarrer qu'après épuisement des stocks.

De nombreuses entreprises sont impactées. À ce jour une trentaine d'entreprises ont été identifiées mais cette liste est ouverte et pourrait s'allonger au fil des mois.

2. Évolution des métiers

Sur les principales tendances concernant l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate, que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées : notamment disparition des activités les plus simples ; plus d'autonomie ; besoin de maîtrise de plusieurs technologies ; plus forte adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; environnement robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux d'intelligence artificielle.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises dans la définition des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques à venir.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1^{er} relatif au « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « Convention collective des industries métallurgiques des Alpes-Maritimes », dont l'activité, ou une partie seulement de cette activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction aéronautique, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national ;
- la construction aéronautique.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés.

Ces actions de formation professionnelle concernent tous les salariés y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de L'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

À la date de signature du présent accord, les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation et le compte personnel de formation.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2017 de l'OPCAIM, appliquées par l'ADE-FIM PACA CORSE, sont annexées au présent accord.

Autres financements mobilisables

Enfin, il est précisé que les entreprises peuvent également bénéficier, sous conditions, de cofinancements complémentaires spécifiques en 2017-2018, qui ne font pas l'objet de cet accord.

2. Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d'un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre : CPF, CIF...

Le CEP peut être délivré sur simple demande du salarié prioritairement par le FONGECIF et l'APEC.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

3. Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique.

Article 3

Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Côte d'Azur.

Les membres de la commission sont choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Côte d'Azur invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'ADEFIM PACA Corse sur l'état des financements engagés, à chaque réunion de la CPREFP PACA.

Article 5

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Côte d'Azur aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6

Publicité de l'accord

1. Notification

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

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Article 7

Portée de l'accord

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 alinéa 2 du code du travail.

Fait à Nice, le 24 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 2294. – INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE
(Aube)
(5 juin 2002)

(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)
(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 18 MAI 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750624M
IDCC : 2294

Entre
UIMM Champagne-Ardenne

D'une part, et
CFTC de la métallurgie
CFDT de la métallurgie
CGT-FO de la métallurgie
CFE-CGC de la métallurgie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}
BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS

Article 1^{er}

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (SMEG), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant aux agents de maîtrise, aux administratifs, techniciens et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975, et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'Union des Industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 2

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaires incluse. Ayant le caractère de salaires, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 %

résultant des accords nationaux du 30 janvier 1980 et du 13 janvier 1983 modifiés, et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés, avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal, au titre du travail continu en équipes successives et enfin des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 4

À compter du 1^{er} janvier 2017, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	SALAIRE ANNUEL
I	1	140	17 764
	2	145	17 764
	3	155	17 841
II	1	170	18 437
	2	180	18 439
	3	190	18 674
III	1	215	18 770
	2	225	18 780
	3	240	19 809
IV	1	255	19 884
	2	270	20 447
	3	285	21 417
V	1	305	22 984
	2	335	25 077
	3	365	27 589
	4	395	30 104

Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant, en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année ou de changement de coefficient.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de salaires minimaux effectifs garantis, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au

montant du salaire minimal effectif garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 6

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les Rémunérations Minimales Hiérarchiques qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Article 7

Il est convenu que si la rémunération effective garantie annuelle devenait inférieure au Smic pour certains coefficients, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

TITRE II

BARÈMES DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 8

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

Article 9

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 10

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,62 €.

Article 11

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée de travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

Article 12

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 13

L'UIMM Champagne – Ardenne, site de l'Aube s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 18 mai 2017 d'un montant de 4,91 €.

Pour mémoire, elle fut de l'ordre de 4,89 €, soit une augmentation de 0,02 €.

Les valeurs au 18 mai 2017 étant pour :

- les Ardennes, de 4,87 € – accord du 7 avril 2017 ;
- la Haute-Marne, de 5,15 € – accord du 26 mai 2016 ;
- la Marne, de 5,03 € – accord du 28 avril 2017 ;
- l'Aube, de 4,60 € – accord du 10 juin 2016.

Ceci implique que toutes propositions de l'UIMM qui respectent scrupuleusement l'article 12 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM relatif à cet article.

Article 14

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} juillet 2017.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.

Article 15

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Rosières-près-Troyes, le 18 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} juillet 2017

Valeur du point : 4,62 €.

Base : 151,67 €.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS				AGENTS DE MAÎTRISE		AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH. avec majoration
140	I	1	646,80	O1	646,80	32,34	679,14					
145		2	669,90	O2	669,90	33,50	703,40					
155		3	716,10	O3	716,10	35,81	751,91					
170	II	1	785,40	P1	785,40	39,27	824,67					
180		2	831,60									
190		3	877,80	P2	877,80	43,89	921,69					
215	III	1	993,30	P3	993,30	49,67	1042,97	AM1	993,3	993,3	69,53	1062,83
225		2	1039,50					AM2	1108,80	1108,8	77,62	1186,42
240		3	1108,80	TA1	1108,80	55,44	1164,24					
255	IV	1	1178,10	TA2	1178,10	58,91	1237,01	AM3	1178,10	1178,1	82,47	1260,57
270		2	1247,40	TA3	1247,40	62,37	1309,77					
285		3	1316,70	TA4	1316,70	65,84	1382,54	AM4	1316,70	1316,7	92,17	1408,87
305	V	1	1409,10					AM5	1409,10	1409,1	98,64	1507,74
335		2	1547,70					AM6	1547,70	1547,7	108,34	1656,04
365		3	1686,30					AM7	1686,30	1686,3	118,04	1804,34
395		4	1824,90						1824,90	1824,9	127,74	1952,64

Tableau des primes d'ancienneté

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise autres que d'atelier

Valeur du point : 4,62 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	N/E	CAT.	RMH	ANCIENNETÉ												
				3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
140	I/1		646,80	19,40	25,87	32,34	38,81	45,28	51,74	58,21	64,68	71,15	77,62	84,08	90,55	97,02
145	I/2		669,90	20,10	26,80	33,50	40,19	46,89	53,59	60,29	66,99	73,69	80,39	87,09	93,79	100,49
155	I/3		716,10	21,48	28,64	35,81	42,97	50,13	57,29	64,45	71,61	78,77	85,93	93,09	100,25	107,42
170	II/1		785,40	23,56	31,42	39,27	47,12	54,98	62,83	70,69	78,54	86,39	94,25	102,10	109,96	117,81
180	II/2		831,60	24,95	33,26	41,58	49,90	58,21	66,53	74,84	83,16	91,48	99,79	108,11	116,42	124,74
190	II/3		877,80	26,33	35,11	43,89	52,67	61,45	70,22	79,00	87,78	96,56	105,34	114,11	122,89	131,67
215	III/1	AM1	993,30	29,80	39,73	49,67	59,60	69,53	79,46	89,40	99,33	109,26	119,20	129,13	139,06	149,00
225	III/2		1 039,50	31,19	41,58	51,98	62,37	72,77	83,16	93,56	103,95	114,35	124,74	135,14	145,53	155,93
240	III/3	AM2	1 108,80	33,26	44,35	55,44	66,53	77,62	88,70	99,79	110,88	121,97	133,06	144,14	155,23	166,32
255	IV/1	AM3	1 178,10	35,34	47,12	58,91	70,69	82,47	94,25	106,03	117,81	129,59	141,37	153,15	164,93	176,72
270	IV/2		1 247,40	37,42	49,90	62,37	74,84	87,32	99,79	112,27	124,74	137,21	149,69	162,16	174,64	187,11
285	IV/3	AM4	1 316,70	39,50	52,67	65,84	79,00	92,17	105,34	118,50	131,67	144,84	158,00	171,17	184,34	197,51
305	V/1	AM5	1 409,10	42,27	56,36	70,46	84,55	98,64	112,73	126,82	140,91	155,00	169,09	183,18	197,27	211,37
335	V/2	AM6	1 547,70	46,43	61,91	77,39	92,86	108,34	123,82	139,29	154,77	170,25	185,72	201,20	216,68	232,16
365	V/3	AM7	1 686,30	50,59	67,45	84,32	101,18	118,04	134,90	151,77	168,63	185,49	202,36	219,22	236,08	252,95
395	V/4		1 824,90	54,75	73,00	91,25	109,49	127,74	145,99	164,24	182,49	200,74	218,99	237,24	255,49	273,74

Agents de maîtrise d'atelier

Valeur du point : 4,62.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	N/E	CAT.	RMH avec majoration de 7 %	ANCIENNETÉ												
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I/1															
145	I/2															
155	I/3															
170	II/1															
180	II/2															
190	II/3															
215	III/1	AM1	1 062,83	31,88	42,51	53,14	63,77	74,40	85,03	95,65	106,28	116,91	127,54	138,17	148,80	159,42
225	III/2															
240	III/3	AM2	1 186,42	35,59	47,46	59,32	71,18	83,05	94,91	106,78	118,64	130,51	142,37	154,23	166,10	177,96
255	IV/1	AM3	1 260,57	37,82	50,42	63,03	75,63	88,24	100,85	113,45	126,06	138,66	151,27	163,87	176,48	189,09
270	IV/2															
285	IV/3	AM4	1 408,87	42,27	56,35	70,44	84,53	98,62	112,71	126,80	140,89	154,98	169,06	183,15	197,24	211,33
305	V/1	AM5	1 507,74	45,23	60,31	75,39	90,46	105,54	120,62	135,70	150,77	165,85	180,93	196,01	211,08	226,16
335	V/2	AM6	1 656,04	49,68	66,24	82,80	99,36	115,92	132,48	149,04	165,60	182,16	198,72	215,29	231,85	248,41
365	V/3	AM7	1 804,34	54,13	72,17	90,22	108,26	126,30	144,35	162,39	180,43	198,48	216,52	234,56	252,61	270,65
395	V/4		1 952,64	58,58	78,11	97,63	117,16	136,69	156,21	175,74	195,26	214,79	234,32	253,84	273,37	292,90

Ouvriers

Valeur du point : 4,62.
Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	N/E	CAT.	RMH avec majoration de 5 %	ANCIENNETÉ												
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I/1		679,14	20,37	27,17	33,96	40,75	47,54	54,33	61,12	67,91	74,71	81,50	88,29	95,08	101,87
145	I/2		703,40	21,10	28,14	35,17	42,20	49,24	56,27	63,31	70,34	77,37	84,41	91,44	98,48	105,51
155	I/3		751,91	22,56	30,08	37,60	45,11	52,63	60,15	67,67	75,19	82,71	90,23	97,75	105,27	112,79
170	II/1		824,67	24,74	32,99	41,23	49,48	57,73	65,97	74,22	82,47	90,71	98,96	107,21	115,45	123,70
180	II/2															
190	II/3		921,69	27,65	36,87	46,08	55,30	64,52	73,74	82,95	92,17	101,39	110,60	119,82	129,04	138,25
215	III/1	AM1	1 042,97	31,29	41,72	52,15	62,58	73,01	83,44	93,87	104,30	114,73	125,16	135,59	146,02	156,44
225	III/2															
240	III/3	AM2	1 164,24	34,93	46,57	58,21	69,85	81,50	93,14	104,78	116,42	128,07	139,71	151,35	162,99	174,64
255	IV/1	AM3	1 237,01	37,11	49,48	61,85	74,22	86,59	98,96	111,33	123,70	136,07	148,44	160,81	173,18	185,55
270	IV/2		1 309,77	39,29	52,39	65,49	78,59	91,68	104,78	117,88	130,98	144,07	157,17	170,27	183,37	196,47
285	IV/3	AM4	1 382,54	41,48	55,30	69,13	82,95	96,78	110,60	124,43	138,25	152,08	165,90	179,73	193,55	207,38
305	V/1	AM5														
335	V/2	AM6														
365	V/3	AM7														
395	V/4															

Convention collective départementale
IDCC : 2294. – INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE
(Aube)
(5 juin 2002)
(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)
(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 18 MAI 2017
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE TRANSPORT AU 1^{ER} JUILLET 2017
NOR : ASET1750625M
IDCC : 2294

Entre
UIMM Champagne-Ardenne

D'une part, et
CFTC de la métallurgie
CFDT de la métallurgie
CGT-FO de la métallurgie
CFE-CGC de la métallurgie

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

Article 1^{er}

Le barème de l'indemnité de transport prévue au point 4 de l'article 53 de la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube est celui figurant au dos du présent accord.

Article 2

Le présent barème prend effet à compter du 1^{er} juillet 2017.

Fait à Rosières-près-Troyes, le 18 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème de l'indemnité de transport applicable à compter du 1^{er} juillet 2017

I. – Personnel utilisant effectivement un mode de transport en commun (SNCF ou similaire)

Remboursement sur présentation du billet hebdomadaire à concurrence de 75 % du coût de ce billet. Le plafonnement à 50 kilomètres de distance domicile-lieu de travail subsistant et une distance inférieure à 10 kilomètres n'ouvrant pas droit à l'indemnité.

II. – Personnel utilisant un moyen de transport personnel

Le tableau ci-après indique le montant de l'indemnité hebdomadaire (ou journalière) en fonction de la distance domicile-lieu de travail. Les chiffres sont calculés par jour.

$10 \text{ km} \times 2 \times 0,07 \text{ € (prix km auto)} = 1,40 \text{ € par jour.}$

(En euros.)

DISTANCE ⁽¹⁾ (en km)	INDEMNITÉ			
	Prix du km (en €) 0,031 Motocycle		Prix du km (en €) 0,07 Automobile	
	Hebdo ⁽²⁾	Jour ⁽³⁾	Hebdo ⁽²⁾	Jour ⁽³⁾
Moins de 10				
10	3,10	0,62	7,00	1,40
11	3,41	0,68	7,70	1,54
12	3,72	0,74	8,40	1,68
13	4,03	0,81	9,10	1,82
14	4,34	0,87	9,80	1,96
15	4,65	0,93	10,50	2,10
16	4,96	0,99	11,20	2,24
17	5,27	1,05	11,90	2,38
18	5,58	1,12	12,60	2,52
19	5,89	1,18	13,30	2,66
20	6,20	1,24	14,00	2,80
21	6,51	1,30	14,70	2,94
22	6,82	1,36	15,40	3,08
23	7,13	1,43	16,10	3,22
24	7,44	1,49	16,80	3,36
25	7,75	1,55	17,50	3,50
26	8,06	1,61	18,20	3,64
27	8,37	1,67	18,90	3,78

DISTANCE ⁽¹⁾ (en km)	INDEMNITÉ			
	Prix du km (en €) 0,031 Motocycle		Prix du km (en €) 0,07 Automobile	
	Hebdo ⁽²⁾	Jour ⁽³⁾	Hebdo ⁽²⁾	Jour ⁽³⁾
28	8,68	1,74	19,60	3,92
29	8,99	1,80	20,30	4,06
30	9,30	1,86	21,00	4,20
31	9,61	1,92	21,70	4,34
32	9,92	1,98	22,40	4,48
33	10,23	2,05	23,10	4,62
34	10,54	2,11	23,80	4,76
35	10,85	2,17	24,50	4,90
36	11,16	2,23	25,20	5,04
37	11,47	2,29	25,90	5,18
38	11,78	2,36	26,60	5,32
39	12,09	2,42	27,30	5,46
40	12,40	2,48	28,00	5,60
41	12,71	2,54	28,70	5,74
42	13,02	2,60	29,40	5,88
43	13,33	2,67	30,10	6,02
44	13,64	2,73	30,80	6,16
45	13,95	2,79	31,50	6,30
46	14,26	2,85	32,20	6,44
47	14,57	2,91	32,90	6,58
48	14,88	2,98	33,60	6,72
49	15,19	3,04	34,30	6,86
50	15,50	3,10	35,00	7,00
Et +				
<p>(1) Distance séparant le domicile du lieu de travail, mesuré sur le site Viamichelin.fr itinéraire conseillé par Viamichelin.</p> <p>(2) Indemnité hebdomadaire correspond à 5 jours de travail, aller-retour.</p> <p>(3) Taux journalier, soit 1/5 de l'indemnité hebdomadaire (2).</p>				

Convention collective départementale
IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Dordogne)
(18 février 1985)
(Étendue par arrêté du 5 septembre 1985,
Journal officiel du 1^{er} octobre 1985)

ACCORD DU 6 MARS 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750646M
IDCC : 1353

Entre
UIMM Périgord
D'une part, et
CGT-FO
CFE-CGC
CFTC de la métallurgie
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 6 octobre 2016.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 *bis* de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2011 de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2

Mise en œuvre

Pour l'application des taux effectifs garantis, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des primes d'ancienneté prévues par la convention collective de la Dordogne ;
- des primes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 3

Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

Article 4

Formalités

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 6 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels pour l'année 2017

Base de 151,67 heures, établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG 2017
I	1	140	17 789,00
	2	145	17 872,00
	3	155	17 938,00
II	1 (P1)	170	18 116,00
	2	180	18 248,00
	3 (P2)	190	18 378,00
III	1 (P3)	215	18 490,00
	2	225	18 621,00
	3	240	18 908,00
IV	1	255	19 416,00
	2	270	19 931,00
	3	285	21 083,00
V	1	305	22 621,00
	2	335	24 001,00
	3	365	26 085,00
		395	28 794,00

Convention collective départementale
IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Dordogne)
(18 février 1985)
(Étendue par arrêté du 5 septembre 1985,
Journal officiel du 1^{er} octobre 1985)

ACCORD DU 6 MARS 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750647M
IDCC : 1353

Entre

UIMM Périgord

D'une part, et

CGT-FO

CFE-CGC

CFDT de la métallurgie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions des articles 11 et 13 des avenants mensuels de la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne du 18 février 1985 modifiée par avenant du 6 juillet 1993. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, reprises à l'article 11 des avenants mensuels de la convention collective susvisée, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 13 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à : 4,80 € à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées sur la base de 151,67 heures pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % : après : 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % : après : 4 ans ;
- 5 % : après : 5 ans ;
- 7 % : après : 7 ans ;
- 8 % : après : 8 ans ;
- 9 % : après : 9 ans ;
- 10 % : après : 10 ans ;
- 11 % : après : 11 ans ;
- 12 % : après : 12 ans ;
- 13 % : après : 13 ans ;
- 14 % : après : 14 ans ;
- 15 % : après : 15 ans.

Cette prime, calculée en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 5

Formalités

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 6 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 2266. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Mayenne)

(11 janvier 1993)

(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)

(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,

Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 15 MAI 2017

ANNEXE « SALAIRES A.2-19 » À L'AVENANT « A »

NOR : ASET1750634M

IDCC : 2266

Entre

UIMM Mayenne

D'une part, et

CFE-CGC

UD CGT-FO

CFDT Métaux

CFTC Mayenne

D'autre part,

il est convenu ce qui suit, en annexe aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « A » de la convention collective de la métallurgie de la Mayenne :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

À compter du 1^{er} juillet 2017 pour l'application de la convention collective, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques du personnel OATAM des industries métallurgiques de la Mayenne, servant de base de calcul à la prime d'ancienneté (art. A-16), et aux indemnités de paniers et de casse-croûte (A-20), sera sur la base d'une valeur de point fixée à : 4,81 €.

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 2

Rémunérations minimales annuelles garanties

Les garanties annuelles de rémunération effective, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, telles que définies à l'article A.14 de l'avenant « A » de la convention collective de la Mayenne sont fixées à compter de l'année 2017, selon le barème suivant :

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	17 794
	2	145	17 816
	3	155	17 827
II	1	170	17 877
	2	180	17 899
	3	190	17 952
III	1	215	18 146
	2	225	18 202
	3	240	18 391
IV	1	255	19 439
	2	270	20 079
	3	285	20 703
V	1	305	21 796
	2	335	24 037
	3	365	26 801
	4	395	29 237

Article 3

Publicité de l'accord

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Laval, le 15 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – **NOTARIAT**

AVENANT N° 34 DU 18 MAI 2017
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE
NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1750642M
IDCC : 2205

Entre

CSN

SNN

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

SNCTN CFE-CGC

FGCEN FO

FNPSE CGT

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux du notariat se sont réunis pour négocier la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Répondant à cette exigence légale, ils ont décidé de fusionner la commission paritaire de la convention collective au sein de laquelle se déroulaient jusqu'à présent les négociations de branche et la commission d'interprétation.

Les partenaires sociaux réitèrent à cette occasion leur volonté de maintenir un dialogue social de qualité, dans l'intérêt de la profession tout entière.

Article 1^{er}

L'article 39 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 39

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants – CPPNI – est instituée.

Article 39.1

Objet

Les négociations collectives de travail, au niveau national, se déroulent en CPPNI.

La CPPNI exerce également les missions d'intérêt général prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Réunie en formation d'interprétation comme il est précisé ci-après, elle donne un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention collective nationale, de ses avenants et de tous les accords collectifs de la branche.

Article 39.2

Siège

La CPPNI a son siège dans les locaux du conseil supérieur du notariat qui en assure le secrétariat.

Article 39.3

Composition

Article 39.3.1

Formation plénière

La CPPNI est composée :

- de représentants du conseil supérieur du notariat et des syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national, d'une part ;
- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, d'autre part.

Les désignations effectuées par chacune des organisations syndicales de salariés font l'objet d'une information auprès du secrétariat de la CPPNI précisant, le cas échéant, le nom et l'adresse de l'employeur du notariat, pour qu'il soit procédé à l'information de ce dernier conformément aux dispositions de l'article 34.5 de la présente convention.

Les salariés désignés par chaque organisation syndicale de salariés sont autorisés à s'absenter de l'office pour participer aux réunions de la CPPNI. Ils sont tenus d'aviser leur employeur 8 jours à l'avance, chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir à solliciter son autorisation, et reçoivent leur salaire pendant leur absence.

En aucun cas, le temps passé en CPPNI ne peut s'imputer sur les jours et crédits d'heures dont peuvent bénéficier, par ailleurs, les représentants du personnel.

Tous les frais de déplacement (voyages, hébergement et repas) des membres composant les délégations syndicales de salariés en CPPNI, sont pris en charge par le conseil supérieur du notariat dans la limite de trois personnes par organisation syndicale.

Article 39.3.2

Formation d'interprétation

Lorsqu'elle se réunit en formation d'interprétation, la CPPNI est composée :

- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations, d'une part ;

- et de représentants du conseil supérieur du notariat et des syndicats professionnels ou – groupements d’employeurs représentatifs au niveau national, d’autre part.

La présidence et le secrétariat de séance sont assurés alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des salariés.

Article 39.4

Réunions

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an.

En formation d’interprétation, la CPPNI se réunit dans les 2 mois de sa saisine :

- par une juridiction dans les conditions de l’article L. 441-1 du code de l’organisation judiciaire ;
- par la mise à l’ordre du jour d’une question relevant de sa compétence en matière d’interprétation émanant du conseil supérieur du notariat, d’une organisation professionnelle représentative des employeurs au niveau national ou d’une organisation syndicale représentative des salariés au niveau national.

Elle peut, d’un commun accord entre ses membres, faire appel à un ou deux experts ou juristes pour éclairer ses travaux et décide à la majorité absolue de l’interprétation à donner aux textes.

Chacune des réunions en formation d’interprétation donne lieu à la rédaction d’un procès-verbal, signé par l’ensemble des membres présents et adressé aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, au conseil supérieur du notariat et aux syndicats professionnels ou groupements d’employeurs représentatifs au niveau national.

Article 39.5

Transmission des conventions et accords d’entreprise, et bilan annuel

En application des articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail, doivent être transmis à la CPPNI les accords et conventions conclus dans les offices notariaux et les organismes assimilés au sens de l’article 1 de la présente convention collective nationale, comportant des stipulations relatives à :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l’aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne temps.

Cette transmission est assurée par la partie la plus diligente qui en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l’adresse suivante : cppni.notariat.csn@notaires.fr.

Un avis de réception est retourné par mail, à l’adresse de l’expéditeur, par le secrétariat de la CPPNI.

La CPPNI 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 transmis en application des présentes dispositions, en particulier de l’impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. »

Article 2

L’article 40 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l’accord du 19 février 2015, est abrogé.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} juillet 2017.

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

Fait à Paris, le 18 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

ACCORD DE MÉTHODE DU 29 MARS 2017
POUR LA NÉGOCIATION D'UN RAPPROCHEMENT DES CHAMPS
CONVENTIONNELS DANS L'INTERSECTEUR PAPIERS-CARTONS
NOR : ASET1750621M

Entre

FFCP

UNIDIS

D'une part, et

FILPAC CGT

FCE CFDT

FIBOPA CFE-CGC

FFCEGA CFTC

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de la production et de la transformation des papiers cartons et du cartonnage et articles de papeterie ont engagé dès 2014 une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel de l'intersecteur papiers-cartons, associant l'ensemble des parties prenantes en vue de procéder au rapprochement de leurs champs conventionnels, correspondant à cinq conventions collectives distinctes, telles que visées à l'article 4 du présent accord. À cet effet, un symposium de réflexion intitulé « Dialogue social et réindustrialisation » a été organisé le 20 mars 2015 afin d'échanger et de réfléchir collectivement sur les opportunités, les points de vigilance et les approches méthodologiques possibles d'un rapprochement des champs conventionnels.

L'objectif de cette démarche de rapprochement des conventions collectives nationales est de parvenir à un nouveau dispositif conventionnel structuré, ordonné, simplifié, modernisé et rédigé clairement –, répondant aux enjeux d'attractivité de l'intersecteur, de développement et de maintien de la pérennité des entreprises et de protection des salariés au travers d'un cadre social, constructif et dynamique.

Dans ce cadre, les organisations syndicales ont pris la décision de négocier un accord de méthode, organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel et répondant à la nécessité de revisiter l'ensemble des dispositions conventionnelles de l'intersecteur papier et carton, qui précise notamment les points suivants :

- l'architecture du futur dispositif conventionnel ;
- l'ordonnancement de la négociation, ainsi que les grands principes devant guider les travaux et donner sens au dialogue social ;
- les différentes étapes de rapprochement des conventions collectives nationales, le calendrier et l'organisation et le rythme des négociations.

L'objectif final est d'aboutir à une seule convention collective nationale, couvrant à la fois la production et la transformation des papiers et cartons et le cartonnage et les articles de papeterie et s'appuyant sur les accords et dispositifs communs déjà négociés et mis en place depuis plus de 20 ans.

En effet, la segmentation par secteur d'activité recouvre une réalité en termes de marchés économiques, de réglementation, d'innovation et de problématiques environnementales..., mais perd

progressivement du sens sur les thématiques dites « sociales » et sur celles des champs conventionnels.

Le projet de rapprochement des champs conventionnels vise une simplification et une modernisation des textes, mais a aussi comme ambition de s'approcher au plus près des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises, des besoins des salariés et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la notion de rapprochement des CCN dans l'intersecteur papiers-cartons n'implique pas dans l'esprit des organisations syndicales une uniformisation de l'ensemble des dispositions conventionnelles, mais bien la constitution d'un chapeau conventionnel commun et le maintien d'identités et de spécificités sectorielles.

La négociation déterminera ce qui relève du chapeau commun et des spécificités sectorielles.

Les travaux de rapprochement s'inscrivent dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de régulation de la branche professionnelle et donc dans une démarche parfaitement indépendante vis-à-vis de la loi sur la réforme du droit du travail sur la restructuration des branches professionnelles.

Le rapprochement des champs conventionnels permettra à la branche de définir l'ordre public conventionnel, tel que défini par la loi travail du 9 août 2016.

Il sera également l'occasion, en application de la loi « travail », de lui conférer un nouveau rôle, celui de négocier et de déterminer les modalités de mise en place d'accords types destinés spécifiquement aux PME et TPE (moins de 50 salariés).

Le secteur de la distribution des papiers et cartons a débuté dès la fin de l'année 2013 un travail de modernisation et de rapprochement de ses deux conventions collectives nationales (OETAM et ingénieurs et cadres), émettant le souhait de finaliser ce travail avant d'initier quelque démarche que ce soit de regroupement avec d'autres conventions collectives nationales. Un avenant au présent accord pourra être signé si les organisations syndicales de la Distribution souhaitent intégrer ultérieurement la démarche de rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papiers-cartons.

Nonobstant, les partenaires sociaux, du fait des incertitudes actuelles afférentes à la représentativité des organisations syndicales de salariés, décident de procéder au découpage de l'accord de méthode en deux parties.

Dans un premier temps, elles proposent la signature d'un accord de méthode portant sur la phase 1 du rapprochement des champs conventionnels, dédiée à un travail technique de toilettage et d'actualisation juridique de l'ensemble des textes concernés.

Dans un second temps, elles envisagent de poursuivre la phase 2, dédiée à la négociation sur le rapprochement des CCN en production et transformation et du cartonnage par voie d'avenant, à l'issue de la publication des arrêtés sur la représentativité des organisations syndicales de salariés.

À cet égard, les dispositions relatives à la phase 2 sont annexées au présent accord. Elles pourront être précisées et/ou modifiées, le cas échéant, dans le cadre des discussions afférentes à la négociation de l'avenant au présent accord.

Article 1^{er}

Contexte législatif, économique et social en pleine évolution

1.1. Articulation Loi. – Convention collective. – Accord d'entreprise

Les organisations syndicales négocieront le socle conventionnel futur applicable dans la(es) branche(s) et les thèmes sur lesquels les entreprises ne pourront en aucun cas déroger par accord d'entreprise.

1.2. Accords collectifs transverses de branches dans l'intersecteur papiers-cartons (IPC)

Dans une logique de complémentarité et de continuité des métiers des différents secteurs de l'IPC et de cohérence des orientations de la politique sociale des branches, un grand nombre d'accords collectifs, d'instances paritaires de branches et d'organismes paritaires communs ont été mis en place dans l'intersecteur papiers-cartons depuis près d'une vingtaine d'années. La création de FORMAPAP le 14 décembre 1994 a été le premier acte fort de la mise en place d'accords transverses dans l'IPC, puis la mise en place de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) IPC le 20 mai 2002.

Les principaux domaines concernés sont ceux de :

- la formation professionnelle : accords collectifs communs sur la formation professionnelle et la GPEC du 19 février 2015 et précédents, dispositifs CQP/CQPI et de certification professionnelle, études sur la formation, observatoire paritaire des métiers, CPNEF, structure AFIFOR/politique d'apprentissage, OPCA 3 +... ;
- l'emploi et la non-discrimination : accord collectif sur l'emploi intergénérationnel du 4 juillet 2013 et accord pour l'emploi des seniors du 11 mars 2008 le précédant, accord collectif sur l'égalité professionnelle du 26 juin 2012, accord collectif relatif à l'indemnisation du chômage partiel du 1^{er} juin 2012, convention nationale tripartite en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi de personnes handicapées, contractualisations régionales emploi/formation, contrats d'objectifs, accords de développement de l'emploi et des compétences... ;
- la santé et sécurité au travail : accord collectif relatif à la santé et sécurité au travail du 29 avril 2010 et ses avenants, projet d'expérimentation sur le champ de l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du FACT, fonds pour l'amélioration des conditions de travail...

Ces accords collectifs, organismes et instances paritaires communs constituent déjà de manière concrète un premier socle commun conventionnel de l'intersecteur papiers-cartons.

Article 2

Cible : le rapprochement des conventions collectives nationales pour l'IPC

Les conventions collectives nationales sont, depuis plus de 50 ans, la résultante de nombreuses négociations collectives, ayant permis d'intégrer les évolutions liées aux métiers et au contexte socio-économique des entreprises mais aussi les évolutions législatives. Les dispositions ont été modifiées et complétées au fil du temps, conduisant à une certaine complexité des textes conventionnels, les rendant de ce fait difficiles à comprendre tant pour les salariés que pour les entreprises notamment les PME/PMI.

Enfin, la diversité des dispositions conventionnelles rend complexe l'accès à l'information recherchée.

Dans ce cadre, les travaux de rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papiers-cartons offrent une réelle opportunité de répondre aux besoins de simplification du cadre conventionnel, en :

- actualisant les dispositions conventionnelles ;
- toilettant et modernisant les conventions collectives actuelles ;
- rendant les dispositions de branches plus visibles ;
- facilitant l'accès à l'information en s'appuyant notamment sur l'apport du digital et du papier.

2.1. Besoin de simplification, de modernisation de l'écriture de lisibilité et d'actualisation des textes

Modernisation des textes

Les signataires du présent accord souhaitent profiter des travaux de rapprochement des CCN pour simplifier et moderniser leur rédaction afin d'offrir une meilleure lisibilité et des repères pour les entreprises et les salariés de l'IPC et s'adapter aux réalités actuelles.

Afin de faciliter l'accès à l'information, ils s'attacheront à s'appuyer autant que faire se peut sur les technologies numériques, permettant la mise en place de mots clés et de moteur de recherche, facilitant ainsi la gestion des documents et l'archivage des textes.

Actualisation des textes

Du fait de l'évolution permanente de la législation en matière de droit social, certaines dispositions conventionnelles des CCN concernées pouvant être en deçà des dispositions légales, la démarche initiée permettra une actualisation juridique de ces dispositions.

2.2. Renforcement du poids des conventions collectives concernées en termes de nombre d'entreprises et d'effectifs salariés

Les conventions collectives nationales de l'intersecteur papiers-cartons sont morcelées. Dans le périmètre du présent accord, les 5 CCN des secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage rassemblent plus de 60 000 salariés.

Les synergies sont nombreuses au sein de l'intersecteur papiers-cartons, particulièrement en termes de métiers, de technologies, de besoins de formation...

Il est à noter que :

- les textes conventionnels sont identiques en production et en transformation des papiers et cartons, et qu'ils sont négociés au sein des mêmes commissions paritaires ;
- les accords transverses dans l'intersecteur papiers-cartons sur les thématiques décrites dans l'article 1.2 du présent accord, sont de plus en plus nombreux.

Dans ce contexte et afin de capitaliser sur les synergies existantes, les parties signataires expriment leur volonté :

- de consolider la représentativité des conventions collectives nationales de l'IPC ;
- d'enrichir le dialogue social, la négociation collective et l'accompagnement des entreprises ;
- de renforcer le poids des branches professionnelles de l'IPC dans les contacts avec les pouvoirs publics au niveau national et territorial et avec l'ensemble des partenaires externes.

Article 3

*Grands principes qui vont guider les travaux et
donner du sens au dialogue social*

3.1. Pérennité et le développement des entreprises

Les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons sont dans une compétition mondialisée, et doivent relever des défis à la fois technologiques, économiques, réglementaires, environnementaux... pour assurer leur pérennité et leur développement.

3.2. Intersecteur papiers-cartons : une filière attractive et d'avenir

Une filière d'avenir

L'intersecteur papiers-cartons constitue une filière d'avenir et un véritable terrain d'innovation, avec de nouvelles perspectives qui se profilent : modernisation des process de production, développement du numérique et de la digitalisation, et notamment de l'impression numérique, matériau

papier-carton « moderne et intelligent » (interactivité avec une électronique imprimée et fonctionnelle par exemple), papiers « spéciaux » (papier décor, barrière aux ondes, revêtement mural interactif ou bioactif).

Par ailleurs, bien que confronté à une concurrence très forte (autres matériaux, nouvelles technologies de communication), le secteur industriel français pâtes-papiers-cartons connaît aujourd'hui de nouvelles opportunités. Croissance de la ressource, contexte énergétique, taxe carbone, nouvelles exigences du consommateur et nouvelles technologies sont autant de facteurs encourageants pour la filière.

Responsabilité sociale et sociétale

L'intersecteur papiers-cartons dispose d'atouts reconnus, renforçant son attractivité.

Le matériau papier-carton est ancré dans l'économie circulaire, notamment du fait de son caractère biosourcé et l'efficacité de sa boucle matière par l'utilisation des papiers cartons recyclés. Par ailleurs, la filière joue un rôle majeur dans l'organisation de systèmes de collecte et de tri.

L'intersecteur est engagé en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, de la formation professionnelle et de la formation par alternance. À cet effet, les organisations syndicales ont créé en 2013 l'AFIFOR, qui a contribué à l'augmentation du nombre de contrats en apprentissage et un travail en réseau des CFA, pour une formation optimale et de qualité, ancrée au plus près des entreprises dans les territoires.

3.3. Protection des salariés

La convention collective définit un cadre conventionnel et juridique adapté aux réalités des entreprises du secteur et permettant une harmonisation des garanties sociales.

Elle dote la branche professionnelle d'un cadre social structurant, destiné à favoriser et améliorer le dialogue social, ce dernier devant être constructif, loyal et sincère pour chaque partie prenante.

3.4. Maintien de dispositions conventionnelles spécifiques selon la catégorie professionnelle

L'objectif des travaux de rapprochement des champs conventionnels est d'aboutir à une seule convention collective, tout en préservant, le cas échéant, les dispositions différenciées selon les catégories professionnelles, notamment pour les ingénieurs et les cadres.

Article 4

Scénario de rapprochement en 2 phases

Le rapprochement des conventions collectives nationales de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage se déroule en 2 phases séquentielles :

- une première phase technique de mise à niveau des dispositions des 5 conventions collectives nationales de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage au regard de l'évolution de la législation, et de regroupement des conventions collectives catégorielles de la production et de la transformation. Cette phase permettra une première analyse comparée des CCN production, transformation et cartonnage ;
- une seconde phase de modernisation et de rapprochement des 3 CCN restantes dont les dispositions qui y affèrent sont précisées dans le document de travail joint au présent accord et feront l'objet d'un avenant, le cas échéant.

Le choix de ces deux phases a pour objectif d'initier les travaux pour la production et la transformation des papiers et cartons et pour le cartonnage par une mise à niveau des textes concernés au regard des évolutions de la loi, et ce, dans une durée d'environ 1 an, puis dans un second temps de lancer les travaux de fond de regroupement des textes conventionnels.

Cette méthode répond aux souhaits des organisations syndicales de mettre en place un projet pragmatique, fédérateur, rassembleur et optimisé en termes de délais.

(Voir tableau page suivante.)



La première phase des travaux de rapprochement des conventions collectives, objet du présent accord, est purement technique, et n'implique pas à ce stade de révision des textes conventionnels en production, transformation et cartonage.

4.1. Différentes étapes de la phase 1

Cette phase 1 se découpe en trois étapes :

Étape 1 : copier/coller des 4 textes conventionnels production et transformation avec regroupement en 2 CCN catégorielles (OETAM – Ingénieurs et cadres).

Les textes des deux CCN des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM), et les textes des deux CCN ingénieurs et cadres des secteurs production et transformation des papiers et cartons étant identiques et négociés ensemble (mêmes sommaires, mêmes rédactions des dispositions conventionnelles, mêmes accords collectifs et avenants complémentaires), cette étape consiste à fusionner les CCN catégorielles deux à deux afin d'aboutir à deux CCN : une CCN OETAM et une CCN ingénieurs et cadres des secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons.

Les travaux de cette étape pourront se baser sur le document remis par l'UNIDIS aux organisations syndicales de salariés « Conventions collectives nationales OETAM – ingénieurs et cadres/ Secteurs production et transformation des papiers et cartons », édition 2017.

Étape 2 : toilettage et actualisation des textes de l'ensemble des CCN en production, transformation et cartonage.

Cette étape consiste à actualiser les dispositions conventionnelles actuelles devenues obsolètes (référence aux anciens articles du code du travail, dispositions des CCN qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolutions législatives ou jurisprudentielles...).

Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les organisations syndicales s'engagent à aborder la négociation du texte des CCN en production et transformation des papiers et cartons dans leur glo-

bilité (dispositions générales et catégorielles, annexes et avenants conclus dans leur champ d'application) et ce afin de maintenir leur équilibre général.

Ils considèrent que dans la mesure où la CCN adapte les dispositions du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné, les règles y figurant peuvent aller au-delà du cadre légal et prévoir des avantages et aménagements complémentaires.

Compte tenu de la structuration des branches production et transformation des papiers et cartons, et pour répondre au mieux aux attentes des entreprises et des salariés, les règles directement issues du régime légal feront l'objet d'une attention particulière quant à leur suppression ou à leur maintien.

Les dispositions obsolètes seront revues ainsi que celles pouvant donner lieu à une interprétation erronée.

Étape 3 : analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN Production/Transformation et cartonnage et élaboration d'une table des matières d'une future CCN.

Dès la phase 1, organisations syndicales souhaitent préparer les travaux de la phase 2 par une analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN production/transformation et Cartonage, mettant en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes et les spécificités sectorielles, ainsi que les éventuels points bloquants, qui pourront être inscrits dans les annexes sectorielles.

Cette analyse permettra d'élaborer une première architecture de table des matières d'une future convention collective commune aux secteurs de la production et la transformation des papiers et cartons et du cartonnage, comprenant les articles relatifs aux thématiques communes (« chapeau commun ») et les dispositions sectorielles (annexes sectorielles).

À l'issue de la phase 1, les organisations syndicales disposeront :

- de 3 conventions collectives nationales dont l'ensemble des dispositions seront conformes aux évolutions législatives et réglementaires (CCN OETAM et CCN ingénieurs et cadres des secteurs production et transformation des papiers et cartons et CCN cartonnage) ;
- d'une analyse comparée de ces trois conventions collectives ;
- d'un projet de table des matières d'une future convention collective unique.

4.2. Périmètre du rapprochement conventionnel

Afin de donner toutes ses chances au projet d'aboutir, le rapprochement des champs conventionnels concerne dans un premier temps les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage.

Cet accord de méthode couvre donc à ce stade les conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes ;
- n° 3115 (IDCC 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage et des articles de papeterie.

4.3. Calendrier des travaux

La première phase technique commence à l'issue de la signature, le cas échéant, de l'accord de méthode pour le toilettage des conventions collectives existantes en vue d'un rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papiers-cartons, soit à partir du deuxième trimestre 2017.

Les parties signataires se fixent comme objectif de conduire cette phase 1 dans une durée d'environ 1 an, portant la fin des travaux au deuxième trimestre 2018, et au plus tard à fin 2018.

Article 5

Cadre des travaux et l'organisation des réunions paritaires

Les travaux de la phase 1 de rapprochement (étapes 1, 2 et 3) se déroulent en parallèle en production et transformation des papiers cartons et dans le cartonnage, conformément aux formats de négociation collective prévus dans les conventions collectives respectives.

Article 6

Communication sur le projet de toilettage des conventions collectives

À la fin de chaque étape prévue au présent accord, les organisations syndicales discuteront d'une éventuelle communication et de ses modalités.

Article 7

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives pour une durée indéterminée, et se terminera au plus tard avec la signature d'une convention collective nationale commune issue du regroupement des CCN en production et transformation des papiers cartons et de la CCN du cartonnage.

Article 8

Extension

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Article 9

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

DOCUMENT DE TRAVAIL

Phase 2 : négociation sur le rapprochement des 2 CCN catégorielles en production et transformation et de la CCN cartonnage et les moyens liés à la négociation collective sur le rapprochement des CCN.

Article 1^{er}

Architecture de la seconde phase

La seconde phase des travaux de rapprochement des 3 conventions collectives restantes a pour objectif d'aboutir à une convention collective nationale commune, comportant un socle ou chapeau commun et des annexes sectorielles respectant les spécificités et réalités de chaque secteur. Les organisations syndicales veilleront à aboutir à un texte d'ensemble équilibré tant pour les salariés que pour les entreprises.

« Chapeau » commun, notamment sur la base des accords
intersecteur papiers-cartons existants

L'ensemble des dispositions communes, notamment celles des accords transverses « intersecteur papiers-cartons », et les dispositions proches qui peuvent être harmonisées rapidement, font l'objet d'une convention collective nationale « chapeau » en production et transformation des papiers et cartons, Cartonnage.

Cette étape est également l'occasion de définir l'ordre public conventionnel applicable dans la branche tel que précisé à l'article L. 2232-9 – VI de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cela vise notamment à déterminer les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne pourront pas être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche.

Annexes sur les dispositions relevant de spécificités sectorielles

Les organisations syndicales décident de mettre en place des annexes comprenant les dispositions relevant de spécificités sectorielles, afin de prendre en compte les réalités de l'environnement économique, technologique, réglementaire ou social des métiers, les caractéristiques des entreprises et de la structuration des effectifs dans l'intersecteur papiers-cartons.

Elles peuvent être notamment identifiées lors de l'étape 3 de la phase 1 d'analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN Production/Transformation et cartonnage telle que prévue à l'article 4 de l'accord de méthode initial.

La seconde phase est lancée à partir du troisième trimestre 2018, pour une durée estimée à 2 ou 3 ans environ.

Article 2

Mise en place d'un « laboratoire » social

Conscients des objectifs ambitieux fixés à l'article 2 de l'accord initial du 29 mars 2017, des enjeux politiques très forts d'un projet de rapprochement de champs conventionnels, de sa complexité juridique et technique et de la nécessité de se placer dans une vision prospective, les organisations syndicales décident de mettre en place un « laboratoire » social afin de les aider dans cette démarche.

2.1. Objectifs et son rôle/ses missions

Le « laboratoire » social, instance pragmatique de réflexion et de neutralité sur l'évolution des champs conventionnels de l'intersecteur papiers-cartons, a un rôle consultatif tout au long de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papiers-cartons.

Ses missions principales sont les suivantes :

- apporter des réponses ou conseiller les organisations syndicales de l'intersecteur papiers-cartons au cours de la négociation ;
- apporter des éléments d'analyse comparative de rapprochement de conventions collectives d'autres secteurs professionnels afin de bénéficier des pratiques et des expériences d'autres branches ayant eu à conduire ce type de rapprochement ;
- modéliser une méthode de travail sur le rapprochement des CCN à destination d'autres branches professionnelles et produire des recommandations/retours d'expérience sur le rapprochement des CCN.

Les objectifs visés sont aussi de communiquer sur cette démarche collaborative de l'intersecteur papiers-cartons auprès des pouvoirs publics et des partenaires extérieurs, d'élargir la réflexion avec des regards croisés sur les orientations et la méthodologie en dehors de l'intersecteur papiers-cartons et d'animer une dynamique de partage d'expérience et de méthodologie.

Le « laboratoire » social n'a pas vocation à intervenir ni à interférer de quelque manière que ce soit dans la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papiers-cartons.

2.2. Sa composition

Le « laboratoire » social est composé d'une pluralité d'acteurs, permettant d'apporter une vision et des expertises politiques, juridiques, techniques et sociales complémentaires sur la négociation collective et le rapprochement de conventions collectives nationales, à savoir :

- de représentants des organisations syndicales salariés représentatives au niveau confédéral ;
- de représentants patronaux issus d'organisations interprofessionnelles patronales et d'entreprises ;
- d'un ou plusieurs représentants du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, sous réserve de leur accord ;
- d'un ou deux avocats spécialisés en droit social ;
- d'un professeur de droit social et de la négociation collective ;
- de représentants de branches ayant l'expérience de rapprochement.

Le « laboratoire » social pourra être présidé par une personnalité extérieure à l'IPC. Les membres du « laboratoire » social pourront inviter des témoins sur les sujets le nécessitant.

2.3. Son fonctionnement/ses modalités de saisine et de questionnement

Le « laboratoire » social est saisi par écrit sur décision paritaire, sur la base de questions définies par les organisations syndicales en commission paritaire de branches.

Les sujets sur lesquels le « laboratoire » peut être sollicité sont variés, et peuvent concerner à la fois la démarche et la méthodologie de travail, des points de droit, des difficultés rencontrées, l'articulation entre négociation de branches et négociation au niveau de l'entreprise...

Un point sur l'état d'avancement des négociations sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papiers-cartons sera fait à chaque réunion du « laboratoire » social. De la même manière, un point sera fait en commission paritaire de négociation sur les débats et les éventuelles propositions du « laboratoire » social.

Le secrétariat est assuré par l'UNIDIS.

2.4. Son calendrier de rencontres/Sa durée

Le « laboratoire » social est amené à se réunir 1 à 3 fois par an selon l'avancée des négociations collectives de branches et le nombre de questions qui lui sont soumises.

Ce groupe de travail vient en appui à la négociation collective sur le rapprochement conventionnel des champs professionnels tels que visés à l'article 1 du présent document de travail. À ce titre, sa durée de vie est liée à celle de la négociation collective correspondante. Il prendra donc fin au même moment que cette négociation.

Article 3

Cadre des travaux et l'organisation des réunions

Afin d'éclairer les travaux, les organisations syndicales pourront auditionner des experts ou praticiens sur différents sujets comme les tendances d'évolution de l'intersecteur, des pratiques sociales innovantes des entreprises, des expériences de rapprochements de conventions collectives ou les problématiques et enjeux de la définition de l'ordre public conventionnel.

L'ouverture de la négociation collective de rapprochement des champs conventionnels IPC se fait en plénière ; elle est notamment l'occasion de fixer le calendrier des négociations.

Les travaux se déroulent ensuite en groupe de travail technique IPC. À la fin de chaque étape, les partenaires sociaux conviennent du format paritaire le plus adapté pour passer à l'étape suivante (commission paritaire plénière ou groupe de travail technique IPC).

Pour la phase 2, les réunions paritaires sont communes. À ce titre, il est rappelé que les règles d'organisation des réunions paritaires s'appliquant pour cette négociation sont celles du présent document de travail et non celles prévues par l'accord du 19 février 2015 sur l'organisation des réunions paritaires pour la production et transformation des papiers et cartons, ou encore celles prévues par la convention collective du Cartonnage.

Groupe de travail technique IPC

Dans ce cadre, le nombre de participants au groupe de travail technique IPC est fixé à 5 représentants maximum pour le collège des salariés (incluant le responsable ou coordinateur fédéral), désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau des champs conventionnels visés, et autant de représentants pour les organisations syndicales d'employeurs.

Une réunion préparatoire composée des membres du groupe de travail technique IPC, pourra être organisée en préalable sur 1 demi-journée.

Lorsque cela s'avère nécessaire du fait de la complexité des sujets, les organisations syndicales de salariés pourront organiser des réunions supplémentaires, financées dans le cadre de la contribution financière exceptionnelle telle que visée à l'article 5 du présent document de travail. Le nombre de ces réunions supplémentaires est limité à 3 par an.

Commission paritaire plénière IPC

Le nombre de participants aux réunions plénières IPC de négociation du rapprochement des conventions collectives de la production et de la transformation des papiers cartons et du cartonnage est fixé à 7 représentants maximum par organisation syndicale représentative de salariés (comportant le responsable ou coordinateur fédéral), désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau du champ conventionnel considéré, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

En vue de la tenue des sessions plénières de négociation IPC, il est prévu la possibilité pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national d'organiser des réunions préparatoires. Dans ce cadre, le nombre de participants par réunion préparatoire est limité à 60 personnes par organisation syndicale de salariés relevant des 5 champs conventionnels visés (dont 4 représen-

tants maximum par organisation syndicale représentative pour le cartonnage, afin de tenir compte de la spécificité du secteur et des dispositions conventionnelles en vigueur), à raison d'un représentant par entreprise et par organisation syndicale, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur 2 journées consécutives.

Réunions supplémentaires à l'initiative des organisations syndicales de salariés

Les organisations syndicales de salariés pourront organiser, à leur initiative, des réunions supplémentaires; celles-ci seront définies dans le cadre de la négociation de l'avenant à l'accord initial du 29 mars 2017, le cas échéant.

Article 4

Communication sur le projet de rapprochement

À la fin de chaque étape prévue dans le présent document de travail, les organisations syndicales discuteront d'une éventuelle communication et de ses modalités.

Article 5

Financement des travaux « rapprochement des CCN » de la phase 2

La mise en place d'une démarche de rapprochement des champs conventionnels n'est pas une activité régulière ou récurrente au niveau des branches professionnelles. Elle se base par ailleurs sur un socle important de textes conventionnels recouvrant des thématiques très nombreuses et nécessitant un examen précis et chronophage.

Afin de se donner les meilleures chances de réussite de ce projet et du fait du caractère exceptionnel de cette démarche, les organisations syndicales décident de mettre en place une contribution conventionnelle annuelle sur le rapprochement des CCN pour toutes les entreprises relevant des conventions collectives de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage, indépendamment de leur situation au regard des fédérations professionnelles.

Cette contribution permettra d'élargir la base de cotisants en faisant contribuer toutes les entreprises, y compris celles n'adhérant pas à une des fédérations professionnelles du champ professionnel visé, et sera destinée à financer en partie les frais complémentaires qui seront engendrés par les travaux de rapprochement des champs conventionnels.

5.1. Champs professionnels visés par la contribution conventionnelle exceptionnelle « Rapprochement des champs conventionnels »

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant des conventions collectives de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage, à savoir les conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses;
- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes;
- n° 3115 (IDCC 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage et des articles de papeterie.

5.2. Affectation de la contribution conventionnelle exceptionnelle

Le montant annuel de la contribution recueillie est destiné à financer les frais des réunions supplémentaires et les travaux liés à la phase 2 de la négociation sur le rapprochement des CCN et à la définition de l'ordre public conventionnel, et notamment :

- les frais de fonctionnement des réunions venant s'ajouter à celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles, à savoir les réunions supplémentaires de la phase 2, telles que prévues à l'article 3 du présent document de travail (frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, frais de fonctionnement, frais de secrétariat...);
- la valorisation du temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hommes/jours) pour les travaux visés, hors commissions paritaires plénières IPC, groupes de travail techniques IPC et réunions préparatoires afférentes;
- les honoraires d'étude et d'expertise juridique, et d'assistance juridique des organisations syndicales de salariés et d'employeurs;
- les frais de gestion et de collecte de la contribution par l'OPCA.

5.3. Mode de financement

5.3.1. Prélèvement des fonds

Du fait du champ d'application souhaité de la contribution conventionnelle exceptionnelle, les organisations syndicales décident de confier le prélèvement des sommes correspondantes à l'OPCA de l'IPC, organisme professionnel couvrant l'ensemble des entreprises, qu'elles adhèrent ou non à une fédération professionnelle, et qui appelle, en outre, ses prélèvements légaux en matière de financement de la formation professionnelle chaque année auprès de chaque entreprise.

5.3.2. Gestion des fonds

Les fonds seront gérés par l'OPCA de l'IPC, sur la base des décisions prises en section paritaire professionnelle.

La contribution conventionnelle exceptionnelle sera versée par l'OPCA de l'IPC aux différentes organisations syndicales de salariés et d'employeurs à l'issue de la collecte de l'année N, au titre des salaires de l'année N – 1. Ces dernières devront transmettre à l'OPCA de l'IPC les justificatifs d'utilisation des fonds au plus tard le 31 mars de l'année suivant le versement, sur la base des règles définies par l'AGFPN. La contribution de l'année suivante sera versée uniquement après réception de ces justificatifs par l'OPCA.

Un bilan d'utilisation des fonds sera réalisé chaque année par l'OPCA de l'IPC.

5.3.3. Montant et affectation de la contribution conventionnelle exceptionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle exceptionnelle est fixé de manière forfaitaire selon la taille de l'entreprise sur la base des simulations réalisées par l'OPCA, à savoir :

- 70 € pour les entreprises de moins de 10 salariés;
- 95 € pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés;
- 145 € pour les entreprises de 50 à moins de 100 salariés;
- 220 € pour les entreprises de 100 à moins de 300 salariés;
- 410 € les entreprises de 300 salariés et plus.

Le montant de la contribution collectée est réparti chaque année de la manière suivante, sur la base de la collecte et des dépenses réelles telles que prévues à l'article 5.2 du présent document de travail :

- 15 000 € de frais de collecte et de gestion par l'OPCA de l'IPC;
- le solde réparti à 50 % entre le collège des salariés et le collège patronal ;

- selon une répartition entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans les champs professionnels visés (CFE-CGC, CFTC, FCE CFDT, FILPAC CGT, FO Construction) à définir au moment de la signature de l'avenant à l'accord initial du 29 mars 2017, avec un plafond de 50 000 € au total;
- selon une répartition à définir entre les 2 organisations professionnelles concernées (UNIDIS et FFCP) avec un plafond de 50 000 € au total.

Les montants et les affectations de la contribution conventionnelle annuelle sont valables pendant toute la durée de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'IPC, à partir de l'année d'application de la collecte qui suit l'extension de l'avenant à l'accord initial du 29 mars 2017, le cas échéant. Ils pourront être revus chaque année par avenant.

Si le montant collecté n'est pas engagé en totalité dans l'année, il pourra être reporté sur l'année suivante, et donner lieu, le cas échéant, à une diminution du montant des cotisations des entreprises.

Cette contribution conventionnelle exceptionnelle prendra fin la même année civile que celle de la fin de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'IPC telle que définie dans le présent document de travail.

Les règles de maintien de salaires et d'autorisation d'absence pour les réunions liées à la négociation sur le rapprochement des champs conventionnels sont celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles, en fonction de la CCN dont relève le représentant syndical. Les feuilles d'émargement des réunions préparatoires seront fournies à l'OPCA par les organisations syndicales de salariés après chaque réunion.

Brochure n° 3027

Convention collective nationale
IDCC : 706. – PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE

ACCORD DU 30 MAI 2017
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS
NOR : ASET1750643M
IDCC : 706

Entre
SIN

D'une part, et
F3C CFDT
CGT-FO Livre
IP CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de modifier l'article 415 de la convention collective nationale du personnel de la reprographie qui définit les classifications « Employés ».

Ainsi, l'article 415 est maintenant rédigé comme suit :

CLASSIFICATION EMPLOYÉS	NIVEAU
Employé qualifié Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées et notamment dans les domaines suivants : administratif, logistique, informatique, services généraux, comptabilité, vente.	20.00
Employé confirmé Assure de façon autonome la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées et notamment dans les domaines suivants : administratif, logistique, informatique, services généraux, comptabilité, vente.	20.30
Employé responsable Anime, coordonne et contrôle les employés placés sous sa responsabilité opérationnelle (jusqu'à 10 salariés). Assure la planification, le suivi qualitatif et quantitatif des tâches accomplies par ces derniers.	20.70

Le présent accord sera soumis à extension. Il s'appliquera le 1^{er} jour du mois suivant son extension.

Fait à Paris, le 30 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 15 DU 15 MAI 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES
DANS LES ENTREPRISES DE DÉMÉNAGEMENT

NOR : ASET1750649M

IDCC : 16

Entre
UNOSTRA
OTRE
CSD

D'une part, et

FGTE CFDT
SNATT CFE-CGC
UNCP FO
FGT CFTC

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

L'accord du 1^{er} février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 14 du 13 décembre 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « aide déménageur » coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} octobre 2017.

Article 4

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 15 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

ENTREPRISES DE TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT

Personnel ouvrier

Taux horaires

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension, et au plus tard le 1^{er} octobre 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
120 D	9,77
128 D	9,92
138 D	10,10
150 D	10,61

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE D C 1	À L'EMBAUCHE D C 2
120 D	9,92	9,97
128 D	10,07	10,12
138 D	10,25	10,30
150 D	10,76	10,82

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche – art. 7 ou 7 *quater*) de : 10,67 € ou 24,89 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,87 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,87 €.

Personnel employé

Taux horaires

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} octobre 2017.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
105 110 115	9,91
120	9,97
125	10,01
132,50	10,09

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
140	10,17
148,50	10,27

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaire

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} octobre 2017.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
1	150	10,65
2	157,50	10,73
3	165	11,09
4	175	11,69
5	185	12,41
6	200	13,38
7	215	14,40
8	225	15,06

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
(en euros, pour 169 heures)

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} octobre 2017.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe ⁽¹⁾	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 223,93	2 416,80
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34 250,05	2 568,75
3	113	Jusqu'à 5 ans	36 413,62	2 731,02
4	119	Jusqu'à 5 ans	38 269,52	2 870,21
5	132	Jusqu'à 5 ans	42 535,44	3 190,16
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 631,21	3 497,34
(1) Article 5 alinéa 4.				

Brochure n° 3085

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 JUIN 2017
DE TLF À L'ACCORD DU 2 AVRIL 1998 RELATIF AU CFA VOYAGEURS

NOR : ASET1750644M
IDCC : 16

*TLF
Immeuble Le Cardinet
8, rue Bernard-Buffet
75017 Paris*

Paris, le 6 juin 2017.

Monsieur le président,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, je vous informe que notre organisation professionnelle d'employeurs, TLF (union des entreprises de transport et de logistique de France), adhère à l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Monsieur le président, l'expression de mes salutations distinguées.

Union TLF

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/29

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Centres équestres (Personnel) : avenant n° 92 du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire.....	127

Brochure n° 3603

Convention collective nationale
IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

AVENANT N° 92 DU 11 OCTOBRE 2016
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : *AGRS1797151M*
IDCC : 7012

Entre
GHN
SNETE

D'une part, et
CFTC-Agri
FGA CFDT
SNCEA CFE-CGC
FGTA FO

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

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se sont réunies afin d'envisager la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques décès (ci-après le régime de prévoyance complémentaire).

- L'objectif poursuivi par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés a été notamment :
- de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture collective en matière de prévoyance, sans considération notamment d'âge ou d'état de santé ;
 - d'organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur recommandé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence ;
 - d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale ;
 - d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de prévoyance complémentaire.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent

accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de prévoyance complémentaire instituant des garanties en cas de décès en complément d'un régime de sécurité sociale obligatoire.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité recommander un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des risques précités.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives auprès de l'organisme assureur choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale du personnel des centres équestres.

Article 3

Salariés bénéficiaires

3.1. Définition des bénéficiaires

Le régime de prévoyance complémentaire bénéficie à l'ensemble des salariés des établissements équestres relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté, non affiliés à l'AGIRC.

3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou rente d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Cependant, bénéficiant du maintien des garanties sans contrepartie de paiement des cotisations, les salariés en arrêt de travail dès lors qu'ils ne bénéficient plus du maintien de la rémunération prévu par la convention collective nationale du personnel des centres équestres. L'exonération de cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant alors due sur la base du salaire versé par l'employeur.

3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaire, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congés sans solde, congé de soutien familial, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise) ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance complémentaire.

Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier des garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation), pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation correspondante (part patronale et part salariale), dans les conditions et selon les modalités définies au contrat de garanties collectives. La cotisation est calculée sur la base du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale perçu par le salarié au titre des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance complémentaire est obligatoire.

3.4. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties de prévoyance complémentaire, dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 4

Financement

4.1. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont exprimées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des tranches A et B.

La tranche A est la partie de la rémunération annuelle brute limitée au plafond de la sécurité sociale.

La tranche B est la partie de la rémunération annuelle brute comprise entre une fois le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Pour information, le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2016, à 38 616 €. Il est modifié chaque année par voie réglementaire.

4.2. Taux et répartition des cotisations

La cotisation est financée par le salarié et l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 70 % par le salarié et 30 % par l'employeur, dans les conditions ci-après définies :

	COTISATION PATRONALE	COTISATION SALARIALE	TOTAL
Tranche A	0,108 %	0,252 %	0,36 %
Tranche B	0,108 %	0,252 %	0,36 %

Les établissements équestres non adhérents au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord.

4.3. Évolution ultérieure de la cotisation

Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.2, fixés à la mise en place du régime sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2018, à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation notamment au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10 % de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et/ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées à l'article 4.2 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

Article 5

Prestations

5.1. Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçu par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut reconstitué.

De même, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils ayant donné lieu à cotisation.

Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranches de salaire A et B définies comme suit :

- tranche A : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
- tranche B : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale.

5.2. Tableau des garanties

Le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat souscrit avec l'organisme assureur recommandé est défini ci-après et joint en annexe.

Les établissements non adhérents au contrat de garanties collectives souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de prévoyance dont le niveau de chaque prestation (ligne de garanties par ligne de garanties) est au moins aussi favorable que le niveau de couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

5.3. Définition des garanties

Les garanties souscrites dans le cadre du contrat d'assurance sont définies ci-dessous. Pour toute disposition non inscrite dans le présent accord, il est convenu de se référer aux conditions générales et particulières du contrat de garanties collectives.

5.3.1. Garantie décès/invalidité absolue et définitive (perte totale et irréversible d'autonomie)

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est prévu une garantie décès garantissant le versement d'un capital « décès », d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

On entend par invalidité absolue et définitive, l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Est assimilée à l'invalidité absolue définitive :

- l'invalidité de 3^e catégorie définie à l'article L. 341-4 3^o du code de la sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;
- l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 80 %.

1. Définition des enfants à charge/conjoint

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous condition, soit :
 - de poursuivre leurs études secondaires ou supérieures dans un établissement ou un organisme reconnu par l'Éducation nationale et le ministère du travail ;
 - de bénéficier d'un contrat en alternance, ou d'apprentissage ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle dans la limite d'une durée de 12 mois ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Sont également considérés comme à charge du salarié :

- les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Conjoint

On entend par conjoint :

- l'époux (ou l'épouse) de l'assuré non divorcé(e) et non séparé(e) de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée ;

- le partenaire de Pacs, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (pacte civil de solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (art. 515-1 et suivants du code civil). Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un Pacs peut être prouvée soit par l'acte d'enregistrement au tribunal d'instance, soit par la copie du contrat de Pacs.

2. Capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, un capital d'un montant égal à 100 % du salaire de référence, est versé par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ci-après définis ou du salarié. Une majoration du capital « décès » d'un montant de 25 % par enfant à charge est également garantie.

Bénéficiaires du capital décès

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix, soit au moyen du formulaire de désignation mis à disposition par l'organisme de prévoyance, soit par voie d'acte authentique, soit par acte sous seing privé.

En cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant ;
- à défaut, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité ayant toujours cette qualité au jour du décès ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants nés ou à naître ;
- à défaut, aux héritiers, en application des règles de dévolution successorale légale.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit faire l'objet d'une désignation expresse de bénéficiaire(s).

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, il avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

En tout état de cause, qu'il existe ou non une désignation expresse, les majorations pour enfants à charge seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations par part égale entre eux.

Bénéficiaire du capital en cas d'invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, le bénéficiaire des capitaux est le salarié lui-même, à l'exception des majorations éventuelles pour enfant à charge (versées aux intéressés). Le versement du capital par anticipation met fin à la garantie décès.

5.3.2. Garantie décès/invalidité absolue et définitive (perte totale et irréversible d'autonomie) par accident

En cas de décès du salarié suite à un accident, l'organisme de prévoyance verse un capital « décès » supplémentaire aux bénéficiaires que le salarié aura désignés d'un montant égal à 100 % du capital décès visé à l'article 5.3.1 du présent accord.

Les bénéficiaires du capital ainsi que les modalités de désignation sont identiques à ceux définis à l'article 5.3.1 du présent accord.

Le salarié atteint d'invalidité absolue et définitive suite à un accident peut percevoir le capital supplémentaire par anticipation.

5.3.3. Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une indemnité pour frais d'obsèques est versée par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ayant assuré(s) le paiement des frais d'obsèques et qui en présentent les factures acquittées.

Le montant de l'allocation obsèques est égal au montant des frais réellement engagés, dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

5.3.4. Rente d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente éducation temporaire à chaque enfant à charge dont le montant est égal à :

	MONTANT ANNUEL EN POURCENTAGE du salaire annuel de référence tranches A et B
De 0 jusqu'à la date du 1 ^{er} anniversaire de l'enfant	5 %
Du 11 ^e anniversaire à la date du 18 ^e anniversaire de l'enfant	7,5 %
Du 18 ^e anniversaire à la date du 26 ^e anniversaire de l'enfant	10 %

La rente est versée sans limitation de durée à l'enfant à charge reconnu en invalidité, avant son 26^e anniversaire, équivalente à une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (soit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, soit l'allocation pour adulte handicapé) ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

La qualité d'enfant à charge s'apprécie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

5.3.5. Garantie double effet

Si le conjoint du salarié, tel que défini à l'article 5.3.1 du présent accord, non remarié ou sans conclusion d'une nouvelle convention de Pacs décède en ayant encore un ou plusieurs enfants à charge, tels que définis à l'article 5.3.1 du présent accord, il est versé un capital égal à 100 % du capital décès toutes causes visé à l'article 5.3.1 du présent accord.

5.4. Prestations non contributives

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de prévoyance complémentaire au financement de prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destinée à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et d'aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime, notamment sur des restes à charge liés au décès, au handicap, aux conséquences de longue maladie.

Les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission nationale paritaire de suivi au sein d'un règlement spécifique.

5.5. Mise en œuvre des prestations non contributives pour les établissements équestres non adhérents

Les établissements équestres non adhérents à l'organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

Article 6

Suivi du régime de prévoyance complémentaire

Le régime de prévoyance complémentaire est piloté par la commission nationale paritaire de suivi, dont sont membres les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives et signataires du présent accord, dans les conditions ci-après définies.

6.1. Rôle et compétences

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, chaque année, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur recommandé au plus tard le 1^{er} juillet suivant la clôture de l'exercice ;
- de veiller au bon équilibre du régime de prévoyance complémentaire ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires, ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la commission paritaire nationale permanente, pour améliorer les résultats du contrat de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPN toutes modifications corrélatives au présent accord et au contrat de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

6.2. Composition

La commission paritaire de suivi du régime est composée de :

- deux représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désigné par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires du présent accord.

Article 7

Organisme assureur recommandé

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont choisi de recommander aux établissements équestres entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance complémentaire :

- APGIS, institution paritaire de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivant du code de la sécurité sociale située 12, rue Massue, 94300 Vincennes.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 8

Changement d'Organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service continuent d'être revalorisées (y compris les prestations décès prenant la forme de rente).

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés organiseront, lors du changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service.

Article 9

Entrée en vigueur. – Durée de l'accord. – Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties signataires demandent son extension.

Article 10

Révision

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérent au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications soumises à la CPN et validées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Article 11

Dénonciation

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la CPN l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 11 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

1. Garanties collectives « prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques décès »

Annexe I de l'avenant n° 92 du 11 octobre 2016 – Garanties collectives « prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques décès »

LIBELLÉS DES GARANTIES	GARANTIES
	SB : salaire brut tranches A et B
Décès – IAD (invalidité absolue et définitive) toutes causes	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
Majoration par enfant à charge	25 %
Décès – IAD (invalidité absolue et définitive) par accident	
Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès toutes causes
Allocation obsèques	
En cas de décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge	100 % du PMSS limités aux frais réellement engagés
Double effet	100 % du capital décès toutes causes
Rente éducation :	
– de 0 à 11 ans	5 %
– de 11 à 18 ans	7,50 %
– de 18 à 26 ans	10 %

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170290-000817
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
