

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/30 DU 12 AOÛT 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	261

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/30

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (cinq branches) : avenant n° 8 du 2 mars 2017 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2017.....	4
Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 29 mai 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017	9
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 24 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1^{er} juin 2017	13
Bâtiment (Loire [ouvriers]) : avenant n° 10 du 12 mai 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements 1^{er} juin 2017	15
Caoutchouc : accord du 17 mai 2017 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2017	17
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce) : accord du 8 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2017	20
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 20 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel	22
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant du 20 avril 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	25
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 34 du 2 mars 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle	28
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : avenant n° 2017-02 du 15 mars 2017 relatif à la valeur du point et aux classifications.....	49
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : avenant (erratum) du 3 avril 2017 modifiant l'avenant n° 2017-02 du 15 mars 2017.....	127
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 58 du 23 mai 2017 relatif à l'ordre public conventionnel.....	128
Marchés financiers (activités) : adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGT Bourse investissement à la convention collective des activités de marchés financiers du 11 juin 2010	130
Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective	131

Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 18 mai 2017 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1 ^{er} juin 2017	166
Métallurgie (Oise) : avenant du 22 mai 2017 relatif aux garanties annuelles de rémunération pour l'année 2017	168
Métallurgie (Oise) : avenant du 22 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes au 1 ^{er} juillet 2017	170
Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx) : accord du 9 juin 2017 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2017.....	173
Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx) : accord du 9 juin 2017 relatif aux rémunérations hiérarchiques au 1 ^{er} juillet 2017.....	176
Pharmaceutique (industrie) : accord du 16 mars 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	179
Presse (agences [employés, techniciens et cadres]) : avenant n° 1 du 31 mai 2017 à la convention collective nationale du 7 avril 2017	185
Sport : avenant n° 116 du 4 mai 2017 relatif aux salaires	210
Tourisme (organismes) : avenant n° 18 du 20 avril 2017 à l'accord du 30 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	212
Transport aérien (personnel au sol) : avenant n° 91 du 19 mai 2017 révisant l'annexe IV relative aux classifications professionnelles	222

Brochure n° 3384

Convention collective nationale
IDCC : 3109. – CINQ BRANCHES
INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

AVENANT N° 8 DU 2 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750676M
IDCC : 3109

Entre
Alliance 7
CSFL
CFC
FEDALIM
EGS glaces
Association des entreprises des glaces

D'une part, et
CSFV CFTC
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau des minima conventionnels de la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses fixé par l'avenant du 23 février 2016 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Les parties signataires du présent accord rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3

Entrée en vigueur

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

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de la branche, par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au conseil des prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2017

(Base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

CAT.	NIVEAU	ÉCHELON	POINTS	MONTANT ANNUEL		MONTANT MENSUEL
				Ancienneté ≥ 1 an et < 3 ans	Ancienneté ≥ 3 ans	
O/E	1	E1	12 à 15	18837,53	19282,51	1 483,27
		E2	16 à 19	18919,32	19366,23	1 489,71
		E3	20 à 23	19082,51	19533,28	1 502,56
	2	E1	24 à 27	19245,45	19700,07	1 515,39
		E2	28 à 31	19643,72	20107,75	1 546,75
		E3	32 à 35	20042,12	20515,56	1 578,12
	3	E1	36 à 39	20440,52	20923,37	1 609,49
		E2	40 à 43	20892,26	21385,78	1 645,06
		E3	44 à 47	21343,75	21847,93	1 680,61
TAM	4	E1	48 à 51	21795,23	22310,08	1 716,16
		E2	52 à 55	22884,38	23424,96	1 801,92
	5	E1	56 à 59	23973,28	24539,58	1 887,66
		E2	60 à 63	25779,48	26388,44	2 029,88
	6	E1	64 à 67	27585,79	28237,43	2 172,11
		E2	68 à 71	30706,82	31432,18	2 417,86

CAT.	NIVEAU	ÉCHELON	POINTS	MONTANT ANNUEL		MONTANT MENSUEL
				Ancienneté ≥ 1 an et < 3 ans	Ancienneté ≥ 3 ans	
Cadres	7	E1	72 à 75	32 424,73	32 424,73	2 494,21
		E2	76 à 79	33 920,12	33 920,12	2 609,24
	8	E1	80 à 83	35 415,12	35 415,12	2 724,24
		E2	84 à 87	48 085,70	48 085,70	3 698,90
	9	E1	88 à 90	60 756,02	60 756,02	4 673,54

Indemnité habillage/déshabillage :

Contrepartie opération d'habillage/de déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8 €.

Barème d'assiettes de primes

(Base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	POINTS	MONTANT MENSUEL
O/E	N1	E1	12 à 15	915,00
		E2	16 à 19	970,00
		E3	20 à 23	1 020,00
	N2	E1	24 à 27	1 075,00
		E2	28 à 31	1 085,00
		E3	32 à 35	1 090,00
	N3	E1	36 à 39	1 110,00
		E2	40 à 43	1 115,00
		E3	44 à 47	1 130,00
TAM	N4	E1	48 à 51	1 145,00
		E2	52 à 55	1 250,00
	N5	E1	56 à 59	1 350,00
		E2	60 à 63	1 455,00
	N6	E1	64 à 67	1 555,00
		E2	68 à 71	1 665,00

Brochure n° 3336

Convention collective nationale
IDCC : 2583. – SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES
OU D'OUVRAGES ROUTIERS

ACCORD DU 29 MAI 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750672M
IDCC : 2583

Entre
ASFA

D'une part, et
FGTE CFDT
CFE-CGC BTP
FGT CFTC
FEETS FO
UNSA autoroutes

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

PRÉAMBULE

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009, 21 septembre 2011, 12 décembre 2012, 17 octobre 2013, 22 septembre 2014, 1^{er} juillet 2015 et 19 mai 2016 repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les sociétés de la branche ont pour objectif d'aboutir, pour un travail égal, à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et de mettre en œuvre des mesures concrètes afin d'y parvenir.

Ainsi la branche professionnelle rappelle les dispositions de l'accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 31 octobre 2014, et plus particulièrement son article 3 (d) qui stipule qu'en cas de constatation d'un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer. Les parties signataires pourront à l'issue de la commission de suivi mise en place par cet accord, évaluer les mesures prises et si nécessaire proposer des actions adaptées.

À l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 29 mai 2017, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Article 2

Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017

Le barème précédemment établi au titre de 2016 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1,2 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Article 3

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2017, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2017.

Article 5

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7

Extension

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

Article 8

Dépôt légal

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 29 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2017

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT 2017
Exécution	A	18 155
	B	18 870
	C	19 793
Maîtrise	D	20 860
	E	22 159
	F	23 683
	G	25 500
	H	27 732
Cadre	I	30 458
	J	33 745
	K	37 610
	L	42 765
	M	46 637
	N	51 864
	O	57 215
	P	62 564

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 24 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUIN 2017
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1750675M

IDCC : 1596

Entre

CAPEB Centre

FFIE Centre

FFB Centre-Val de Loire

D'une part, et

FO Centre

UR CFDT Centre-Val de Loire

CFTC Centre

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minima pour des ouvriers du bâtiment en région Centre Val de Loire, à compter du 1^{er} juin 2017.

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 674,80 € ;
- la partie variable (PV) à 4,87 €.

Grilles des salaires

(Au 1^{er} juin 2017)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	SALAIRE HORAIRE minimal
Ouvrier d'exécution position 1	150 (*)	1 480,27	9,76
Ouvrier d'exécution position 2	170	1 503,00	9,91
Ouvrier professionnel	185	1 576,00	10,39
Compagnon professionnel position 1	210	1 698,00	11,19
Compagnon professionnel position 2	230	1 795,00	11,83
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 1	250	1 892,00	12,47
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 2	270	1 990,00	13,12
(*) Le coefficient 150 est déconnecté de la grille et fixé à la valeur indiquée.			

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 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, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre).

Fait à Orléans, le 24 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1886. – BÂTIMENT
Ouvriers
(Loire)
(13 octobre 1995)
(Bulletin officiel n° 1995-7 bis)
(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 1996,
Journal officiel du 19 mars 1996)

AVENANT N° 10 DU 12 MAI 2017
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JUIN 2017
NOR : ASET1750668M
IDCC : 1886

Entre
FBTP Loire
CAPEB 42
D'une part, et
UD CFTC
CFDT Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de la convention collective départementale du 13 octobre 1995, l'avenant n° 10 définit les valeurs des indemnités à compter du 1^{er} juin 2017. Il annule et remplace l'avenant n° 9.

Indemnité de repas

L'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

Cette indemnité est fixée suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter du 1^{er} juin 2017.

Indemnité de frais de transport

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

Les indemnités de frais de transport sont fixées suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter du 1^{er} juin 2017.

Indemnité de trajet

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

Les indemnités de trajet sont fixées suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter du 1^{er} juin 2017.

Indemnités de petits déplacements

(À compter du 1^{er} juin 2017)

(En euros.)

Repas		10,00
Transport	1A	2,85
	1B	2,85
	2	5,79
	3	9,41
	4	13,23
	5	17,23
Trajet	1A	1,44
	1B	1,44
	2	2,93
	3	4,37
	4	5,90
	5	7,60

Article 2

Les indemnités de petits déplacements fixés par l'avenant n° 10 ne pourront faire l'objet de dérogations, dans un sens moins favorable, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 3

Le texte du présent accord sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi conformément aux dispositions du code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension. Toute organisation syndicale, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration à la DIRECCTE; elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Fait à Saint-Étienne, le 12 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – CAOUTCHOUC

ACCORD DU 17 MAI 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750652M

IDCC : 45

Entre

UCAPLAST

SNCP

D'une part, et

FCE CFDT

CMTE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire plénière dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des clauses communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + \frac{S\ 255 - T\ 130}{255 - 130} \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : taux effectif mensuel garanti du coefficient K.

T 130 : taux effectif mensuel garanti du coefficient 130.

S 255 : salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255.

Article 3

Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 6,25 €;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 593,75 €;
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1 496,00 €;
 - coefficient 140 : 1 503,82 €;
 - coefficient 150 : 1 511,64 €;
 - coefficient 160 : 1 519,46 €;
 - coefficient 170 : 1 527,28 €;
 - coefficient 180 : 1 535,10 €;
 - coefficient 190 : 1 542,92 €;
 - coefficient 215 : 1 562,47 €;
 - coefficient 225 : 1 570,29 €;
 - coefficient 240 : 1 582,02 €.

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4

Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

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.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 17 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3004

Convention collective nationale
IDCC : 1408. – **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

ACCORD DU 8 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : ASET1750665M
IDCC : 1408

Entre
FEGAZLIQ
AIP
FFPI
FF3C

D'une part, et

CGT
CFDT
CFE-CGC
FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima :

Article 1^{er}

La valeur de V est portée à 6,9069 € à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 2

La valeur de V' est portée à 0,4670 € à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 3

La valeur de M, telle que définie par l'avenant du 5 mai 2003, est fixée à 1 506,44 €, à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 4

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

ACCORD DU 20 AVRIL 2017
RELATIF À L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL
NOR : ASET1750661M
IDCC : 787

Entre
IFEC
ECF

D'une part, et

CFE-CGC
FEC FO
FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi travail du 8 août 2016 précise que la branche a 2 ans pour engager une négociation devant définir les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords de branche.

Le présent document a été diffusé à la commission paritaire afin :

- d'acter l'ouverture de cette négociation mise à l'ordre du jour de la CMP du 4 novembre 2016 ;
- de recenser les thèmes susceptibles d'être traités par la négociation collective au sein des cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes.

Article 1^{er}

Rappel des dispositions législatives

Liste des sujets fixés par la loi sur lesquels la négociation collective au niveau du cabinet ne peut déroger à la convention collective nationale, sauf dans un sens plus favorable aux salariés bien entendu :

- les salaires minima (y compris la prime d'ancienneté) ;
- les classifications ;
- les garanties complémentaires santé et prévoyance ;

- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- la pénibilité ;
- l'égalité professionnelle.

Article 2

*Liste des thèmes sur lesquels la négociation collective
au sein des cabinets n'a aucun objet*

Le préambule et les dispositions générales de la CCN (objet, champ d'application, dénonciation, révision, règles de fonctionnement de la négociation de la CCN...).

Les commissions nationales paritaires de conciliation (art. 10.1), d'interprétation (art. 10.2), de l'emploi et de la formation professionnelle (art. 10.3), le secrétariat (art. 10.4).

L'observatoire des métiers.

Article 3

*Liste des thèmes fixés par les dispositions d'ordre public
auxquelles il n'est pas possible de déroger*

La liberté syndicale.

Les institutions représentatives du personnel.

Les avantages acquis.

La période d'essai (sauf pour des durées plus courtes).

La rupture des contrats de travail (préavis, indemnité de licenciement sauf avantages plus favorables, heures de recherche d'emploi, retraite).

La durée légale du travail (art. 8.1.1).

Les pauses (art. 8.3.1).

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

L'affichage des horaires (art. 8.1.5.1).

Le temps partiel.

Les régimes de retraite (art. 8.5.3).

L'apprentissage et la formation professionnelle.

La maternité.

Article 4

*Liste des thèmes fermés à la négociation collective
au sein des cabinets*

Le principe du CET.

L'incidence de la maladie sur le contrat de travail sous réserve des règles législatives et de la jurisprudence en matière de licenciement pour le motif de la nécessité du remplacement définitif (art. 7.2).

La clause de non-concurrence (art. 8.5.1), sous réserve de la jurisprudence sur les contreparties pécuniaires.

Loyauté et respect de la clientèle (art. 6.3).

Le secret professionnel (art. 8.5.2).

Les congés spéciaux de courte durée pour les événements familiaux (art. 7.1).

Article 5

Liste des thèmes ouverts à la négociation collective au sein des cabinets

Les frais professionnels (art. 5.2.3).

Le repos hebdomadaire (art. 8.3.3) sous réserve des 35 heures conséquences de repos du samedi soir au lundi matin.

Article 6

Liste des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise

Les congés annuels pour fixer des périodes d'acquisition et de prise des congés différentes étant ici précisé que la loi exige que la période 1^{er} mai – 31 octobre soit systématiquement comprise dans la période de prise des congés annuels (art. 7) ;

L'organisation du temps de travail (art. 8.1.2) ;

Le repos quotidien (art. 8.3.2), sous réserve de la durée maximale de travail fixée par la loi à 12 heures par jour ;

Les jours fériés (art. 8.3.4) ;

Le calcul de la durée du travail en jours ;

L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (modulation, JRTT, etc.) ;

Les conventions annuelles en jours (art. 8.1.2.5) ;

Les conventions annuelles en heures (art. 8.1.2.7) ;

Le temps de trajet et de déplacement (art. 8.1.3) ;

L'organisation des horaires de travail (art. 8.2.1) ;

La modulation (art. 8.2.2) ;

Les repos compensateurs (art. 8.2.3) ;

Les ponts et récupérations (art. 8.2.4) ;

Aménagements des temps de travail (art. 8.2.5) ;

Les horaires individualisés (art. 8.2.6) ;

Le compte épargne-temps (modalités d'alimentation et d'utilisation).

Article 7

Durée. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique à compter du premier jour du mois suivant sa signature sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition.

Le présent avenant établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire (adresse du secrétariat : IFEC, 139, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris) est mandaté à cet effet.

Fait à Paris, le 20 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT DU 20 AVRIL 2017
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1750660M
IDCC : 787

Entre

IFEC

ECF

D'une part, et

CFE-CGC

FEC FO

FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'application 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 organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à laquelle ils ont décidé d'intégrer la commission de conciliation.

En conséquence, puisqu'il existait déjà dans la convention collective nationale concernée un article 10.1 « Commission nationale paritaire de conciliation » et un article 10.2 intitulé « Commission nationale paritaire d'interprétation », les parties conviennent de remplacer ces articles 10.1 et 10.2 par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

Article 1^{er}

Le présent avenant est applicable aux cabinets entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable aux cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes.

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois suivant sa signature sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

Article 2

La convention collective est ainsi modifiée :

I. – L'article 10.1 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 10.1

*Commission paritaire permanente de négociation,
d'interprétation et de conciliation*

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

10.1.1. Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant d'un à trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ;
- un collège employeurs comprenant des représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

10.1.2. Missions

10.1.2.1. La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Le calendrier des réunions de négociation est fixé en fin d'année pour l'exercice suivant.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs de cabinet conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les cabinets, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou à défaut d'accord collectif spécifique relatif à celui-ci.

10.1.2.2. Quand elle exerce les attributions de la commission d'interprétation elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les cabinets par l'interprétation qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La commission se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine.

La commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

10.1.2.3. Quand elle exerce les attributions de la commission de conciliation, elle a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 3 semaines qui suivront la demande de convocation et ses avis devront être pris dans les 15 jours suivants.

La commission établit un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

10.1.2.4. En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, chaque collège se prononce à la majorité des organisations syndicales composant le collège pour exprimer sa position.

Article 3

Compte tenu de la nouvelle rédaction de l'article 10.1, l'article 10.2 devient sans objet mais la numérotation n'est pas modifiée.

Article 4

Observatoire paritaire de la négociation collective

Il est destinataire des accords collectifs conclus par les cabinets qui doivent lui être transmis en application de la loi à l'adresse mail suivante : juridique@ifec.fr

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille du cabinet et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Article 5

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

L'article 10.4 dans son paragraphe composition voit le 2^e alinéa être modifié ainsi : « À compter du 1^{er} juillet 2017 la commission est présidée par le collège patronal pour 2 ans et ensuite pour 2 ans par le collège salarial. »

Chaque président est désigné pour 2 ans par son collège. La présidence de la commission change tous les 2 ans.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire (adresse du secrétariat : IFEC, 139, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris) est mandaté à cet effet.

Fait à Paris, le 20 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

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

AVENANT N° 34 DU 2 MARS 2017
RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750663M
IDCC : 1487

Entre

UBH

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

FCS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Convaincus par la nécessité de renforcer la professionnalisation et l'évolution de carrière des salariés relevant des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont engagé une large réflexion sur les parcours professionnels de la branche.

Les résultats de l'étude prospective des métiers menée à ce titre par la branche et l'observatoire de son OPCA de référence, le FORCO, ont mis en exergue la nécessité de reconnaître l'évolution des métiers du commerce de détail horlogerie-bijouterie.

Les travaux réalisés par les membres de la CPNEFP ont ainsi conduit à repenser l'architecture du parcours de formation et les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place en 2002 pour répondre à ces changements et accompagner les entreprises dans cette démarche.

C'est dans ce contexte qu'ont été créés et arrêtés trois nouveaux CQP par la CPNEFP du 25 janvier 2017 et que les signataires du présent avenant décident de modifier l'accord du 22 septembre 2002 de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie et son avenant n° 14, dans les conditions déterminées ci-après.

Article 1^{er}

Détermination des nouveaux certificats de qualification professionnelle

Vu l'accord-cadre du 27 mars 2001, des certificats de qualification professionnelle dont le contenu, les modalités d'évaluation et de validation ont été arrêtés par la CPNEFP du 25 janvier 2017 sont créés pour les métiers suivants :

- conseiller et conseillère de vente horlogerie-bijouterie ;
- adjoint et adjointe au responsable de magasin ;
- responsable de magasin.

Ils annulent et remplacent dans leur totalité les CQP instaurés par l'accord du 22 septembre 2002 et l'avenant n° 14 y afférent du 24 novembre 2005.

Sont comprises en annexe du présent avenant :

- annexe I : organisation et articulation des CQP horlogerie-bijouterie ;
- annexe II : référentiel CQP conseiller et conseillère de vente horlogerie-bijouterie ;
- annexe III : référentiel CQP adjoint et adjointe au responsable de magasin horlogerie-bijouterie ;
- annexe IV : référentiel CQP responsable de magasin horlogerie-bijouterie.

Article 2

Champ d'application territoriale et professionnelle

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

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Conclu pour une durée déterminée de 3 ans, le présent avenant sera renouvelé d'année en année par tacite reconduction.

Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 4

Publicité et extension

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

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

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

Fait à Paris, le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Organisation et articulation des CQP horlogerie-bijouterie

CQP CONSEILLER ET CONSEILLÈRE de vente en horlogerie-bijouterie (8 blocs de compétences)	ADJOINT ET ADJOINTE AU RESPONSABLE de magasin en horlogerie-bijouterie (6 blocs de compétences)	RESPONSABLE DE MAGASIN en horlogerie-bijouterie (6 blocs de compétences)
Accueil client en magasin/interculturel Analyse du besoin et argumentation de la vente Conclusion de la vente et fidélisation client Renseignement et conseil technique sur les produits Proposition d'un service et d'une opération après-vente Facturation et encaissement Participation au merchandising et à l'animation commerciale Contribution à la sécurité des personnes et des produits		
	Animation, coordination et accompagnement des ventes Suivi de l'activité commerciale Mise en œuvre du merchandising et de la politique commerciale Réception des commandes et suivi des stocks Accompagnement des équipes Mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits	
		Animation et accompagnement de l'activité commerciale Participation à l'élaboration et mise en œuvre de la stratégie commerciale Gestion économique, administrative et budgétaire Management des équipes Gestion des ressources humaines Veille à la mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits

Référentiel CQP conseiller et conseiller de vente horlogerie-bijouterie

ACTIVITÉ/BLOC de compétences	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Accueil client en magasin/interculturel	3	Accueillir le client dans l'esprit de l'entreprise ou d'une marque	Les procédures et pratiques d'accueil du client dans l'entreprise sont respectées Le client est accueilli avec politesse et courtoisie L'accueil est personnalisé et adapté au client Une attitude propre à la clientèle fidèle est adoptée : attention, rappel du nom de la personne, rappel d'un souvenir de vente, demande de la satisfaction des achats précédents La posture, le vocabulaire et le débit sont adaptés
		Assurer un accueil multilingues	Le contact visuel avec le client est établi Il est proposé au client de patienter le temps que l'on s'occupe de lui Le client est réorienté vers un collègue en cas d'affluence ou de besoin afin de minimiser son attente L'attention apportée au client permet de bien gérer les délais d'attente, le client est satisfait
		Accueillir de manière très basique le client en langue anglaise et en s'adaptant aux spécificités interculturelles	Le client est accueilli avec des phrases d'anglais usuel correctes Les expressions basiques employées pendant les étapes de vente et de paiement sont correctes Les termes techniques relatifs au produit recherché et/ou présenté sont maîtrisés
Analyse du besoin et argumentation de la vente	5	Questionner et identifier les besoins du client	Le client est questionné avec pertinence sur son besoin, ses attentes Les principes d'écoute active sont appliqués Le besoin du client est clairement identifié
		Conseiller et assister le client dans ses choix	Le client est orienté vers des produits en adéquation avec son attente Le(s) produit(s) proposé(s) au client est (sont) adapté(s) à ses attentes et ses besoins Les informations sur le produit apportées au client sont pertinentes Le positionnement de la marque est bien intégré, en adéquation avec les codes et le discours adoptés par la marque

ACTIVITÉ/BLOC de compétences	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p>Les produits sont présentés dans le respect des règles de l'enseigne (gant, plateau, baguier...), des règles de sécurité de l'entreprise</p> <p>Les procédures d'essayage du produit sont respectées (essayage client avec délicatesse, puis sur vendeur, puis avec miroir)</p> <p>Le client est conseillé avec pertinence (en fonction des tendances, de l'adéquation avec les couleurs et le teint...)</p> <p>L'argumentaire de vente est adapté au besoin du client; le vocabulaire professionnel est adapté à la situation et évocateur de plaisir</p> <p>Le client est rassuré dans son choix, notamment en l'informant sur la durée, la fiabilité, la qualité et l'image des produits</p>
		Proposer une montée en gamme, une vente complémentaire ou un service	<p>La proposition de montée en gamme, d'une vente complémentaire d'un produit ou d'un service est cohérente au regard des besoins exprimés par le client et à la politique d'entreprise</p> <p>Les services du magasin sont présentés, expliqués et mis en valeur de manière argumentée</p> <p>Les facilités de paiement proposées et/ou vendues, selon la politique de l'entreprise, sont mises en avant</p>
		Expliquer les garanties	Les conditions et modalités de garanties sont clairement expliquées au client
		Répondre aux objections du client	<p>Le client est questionné avec pertinence quant à son objection</p> <p>Les causes de l'objection sont clairement identifiées</p> <p>Les points bloquants sont reformulés au client pour se les faire confirmer</p> <p>Une argumentation appropriée est apportée</p> <p>Des solutions adéquates et cohérentes peuvent être proposées</p>
		Renseigner le client sur l'offre de produits et sur les services	<p>Si le produit n'est pas disponible en magasin, l'offre « catalogue » correspondant aux besoins du client est bien identifiée et présentée</p> <p>Les possibilités d'intégrer une approche multicanal, pour mobiliser le canal de vente le plus adapté au client, sont bien appréhendées</p> <p>Le client est bien renseigné quant à sa demande</p> <p>Le client est potentiellement réorienté vers un collègue/un autre magasin en assurant la relation-liaison : informer l'équipe sur les besoins du client</p>
Conclusion de la vente et fidélisation client	6		

ACTIVITÉ/BLOC de compétences	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		Renseigner le client quant à sa demande sur les offres tarifaires et les avantages magasin	La demande du client est accueillie avec bienveillance, ouverture et écoute Les solutions proposées s'intègrent dans le respect des limites données par la politique commerciale Les discours et les argumentaires élaborés par le responsable de magasin sont utilisés Une réponse polie mais affirmative et fondée est apportée si la demande ne rentre pas dans la politique et les limites de la politique de l'entreprise
		Réaliser la vente	La vente est conclue dans des délais corrects La commande est éventuellement prise à l'aide de sources numériques utilisées à bon escient L'enregistrement ou la mise à jour éventuelle des données client est réalisé(e) sans erreur Le produit est emballé correctement en utilisant les écrins et boîtes appropriés
		Appliquer la réglementation en vigueur liée à la vente de produits bijoux/bijoux/horlogers	La réglementation liée à la vente de produits bijoux/bijoux/horlogers est connue et correctement appliquée
		Proposer le programme de fidélisation en vigueur dans l'entreprise Prendre congé conformément à la pratique en vigueur dans le magasin	Le programme de fidélisation en vigueur dans l'entreprise est présenté au client, en faisant ressortir ses avantages La prise de congé est effectuée conformément à la pratique en vigueur dans le magasin; elle est chaleureuse et individualisée
Renseignement et conseil technique sur les produits	3	Mettre en avant les renseignements techniques d'une montre pour conseiller	Les informations sur les caractéristiques techniques sur les montres apportées au client sont précises et correctes : précision des mouvements ; développement des informations sur les montres à complication ; renseignement sur les montres connectées ; niveaux d'étanchéité ; types de verre... Une recherche éventuelle d'information est effectuée pour répondre plus précisément aux questions du client ; les sources d'information sont identifiées Le vocabulaire est adapté ; les informations techniques sont comprises par le client ; le client est renseigné

ACTIVITÉ/BLOC de compétences	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Proposition d'un service et d'une opération après-vente au client	11	Mettre en avant les renseignements techniques sur les produits bijoutiers en métal avec ou sans pierres pour conseiller	<p>Les indications apportées sur la composition des bijoux, les différents métaux et matériaux utilisés sont précises ; les poinçons sont montrés et expliqués</p> <p>Les informations apportées sur les pierres de couleur, leur catégorie, leurs caractéristiques, l'intérêt de leur traitement, sont précises ; le vocabulaire est adapté ; elles sont comprises par le client</p> <p>Le type ou le modèle du bijou présenté au client est expliqué précisément : modèles ou types d'une bague ; nom d'une maille ; nom des sertis utilisés...</p> <p>Les caractéristiques et les critères d'évaluation du diamant (carat, couleur, taille, pureté) sont expliqués clairement au client</p> <p>Les différents types de perle de culture sont exposés clairement au client</p> <p>Des renseignements et conseils sur les bijoux connectés peuvent être apportés au client</p> <p>Une recherche éventuelle d'informations est effectuée pour répondre plus précisément aux questions du client ; les sources d'information sont identifiées</p>
		Indiquer les possibilités d'adaptation des bijoux ou montres	<p>Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont détectés (modification de longueur d'une chaîne ; taille d'une bague, d'un bracelet...) le client est informé sur les possibilités d'adaptation</p> <p>Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure</p>
		Identifier la demande du client	<p>Le questionnement utilisé permet d'identifier la demande après-vente</p> <p>La demande est reformulée ; elle est confirmée par le client</p>
		Examiner et/ou manipuler le produit défectueux ou présentant un dysfonctionnement	<p>Le produit est manipulé et examiné avec précaution</p> <p>Les causes de dysfonctionnement peuvent être évoquées</p>
		Appliquer les procédures simples de SAV dans le cadre d'un retour produit	Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin
		Conseiller et informer le client sur les services après-vente	Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction de l'état et du travail à faire
		Proposer une intervention après-vente au client	La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client

ACTIVITÉ/BLOC de compétences	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Facturation et encaissement	6		Le client est informé sur les tarifs et le délai Le client donne son accord
		Prendre en charge le produit	Un état du produit est réalisé; l'ensemble des anomalies est constaté
		Établir un devis, rédiger un ordre de réparation	Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur
		Réaliser une intervention simple de SAV : changement de piles sur les montres simples; changement et pose d'accessoires (bracelets...); mise à taille des bracelets; nettoyage des bijoux	Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en préservant l'esthétique du produit La montre fonctionne; les accessoires sont posés correctement; l'esthétique du bijou ou de la montre est préservée
		Restituer la montre/le bijou au client	Le produit rendu est propre L'intervention effectuée et son prix sont expliqués au client Des réponses précises sont apportées aux questions du client Des conseils sont donnés sur l'entretien de la montre, du bijou La montre, le bijou est restitué
		Appréhender la technique de perçage d'oreille	Non évalué
		Gérer une réclamation, un litige client	L'attitude d'accueil est adaptée à la situation de gestion de litige (écoute, voix posée...) Les sources et causes du litige sont bien identifiées Le responsable du magasin et/ou son adjoint(e) sont informés Le client est réorienté vers le bon interlocuteur pour la gestion du litige
		Procéder à l'ouverture et à la fermeture de la caisse	Les procédures d'ouvertures et de fermetures de la caisse sont respectées
		Expliquer les différentes conditions de ventes possibles	Les différentes conditions de vente sont exposées au client La solution la plus adaptée à la demande du client est proposée
		Appliquer la détaxe si nécessaire	L'opération de détaxe est bien appliquée; elle ne comporte aucune erreur

ACTIVITÉ/BLOC de compétences	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Participation au merchandising et à l'animation commerciale	5	Procéder à l'encaissement	Les procédures d'encaissement et de vérifications nécessaires sont bien respectées Le risque « paiement » est identifié le cas échéant; le responsable du magasin est informé Les opérations d'encaissement sont réalisées sans erreur
		Établir une facture en respectant les procédures de l'entreprise	La facture établie est complète et comporte aucune erreur
		Établir les documents nécessaires relatifs à la vente d'une montre ou d'un bijou	Les documents relatifs à la vente d'une montre ou d'un bijou sont établis (garantie, certificat d'authenticité...); ils sont complets et ne comportent aucune erreur
		Disposer les produits dans les vitrines, les présentoirs	Les produits sont correctement disposés et mis en valeur conformément au plan merchandising et à l'aménagement du magasin, dans le respect de la politique d'une marque L'affichage des prix et la signalisation (l'étiquetage) des produits sont corrects; les prix sont mis en avant et affichés conformément aux obligations légales L'aménagement des vitrines est en adéquation avec l'image, le rôle et le message à véhiculer dans le respect de la politique de marque
		Contribuer au bon état marchand du magasin	Les vitrines sont correctement « redressées » ; la disposition des produits est homogène et correcte Les exigences en termes d'agencement sont respectées et suivies Les exigences en termes de propreté sont appliquées Le bon état marchand des vitrines et du magasin est assuré
		Participer à la mise en place d'opérations commerciales	Les objectifs de l'opération commerciale sont compris
		Appréhender la dynamique commerciale et y participer	Les différents indicateurs de performance du point de vente et du magasin sont compris

ACTIVITÉ/BLOC de compétences	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		Participer à la dynamique d'équipe (appréhender son rôle au sein du magasin, savoir se situer dans l'équipe, communiquer avec l'ensemble de l'équipe, apporter des conseils aux nouveaux collaborateurs)	Le rôle à tenir dans le cadre de l'opération commerciale, de toute action commerciale, est bien compris Les échanges d'informations avec les autres membres de l'équipe permettent le bon déroulement de l'action commerciale
Contribution à la sécurité des personnes et des produits	2	Appréhender les notions de risques en Horlogerie-Bijouterie	Les notions et les situations de risques en horlogerie-bijouterie, relatives aux personnes et aux biens, sont bien appréhendées
		Contribuer à la sécurité des personnes, des biens	Les situations à risque sont bien identifiées
			Les procédures et les consignes de sécurité liées à la vente sont bien appliquées
			Les consignes d'ouverture et de fermeture sont respectées et appliquées
			Une attitude adéquate en cas de braquage et d'incivilités est adoptée conformément aux procédures du magasin

Référentiel CQP adjoint et adjointe au responsable de magasin horlogerie-bijouterie

ACTIVITÉS/BLOCS DE COMPÉTENCES	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Animation, coordination et accompagnement des ventes	7	Assurer et garantir un accueil client dans l'esprit de l'entreprise ou d'une marque	<p>Les procédures et pratiques d'accueil du client dans l'entreprise sont respectées</p> <p>Un accueil du client avec politesse et courtoisie est assuré au sein du magasin</p> <p>Un accueil personnalisé et adapté au client est assuré au sein du magasin</p> <p>Un accueil propre à la clientèle fidèle est assuré : attention, rappel du nom de la personne, rappel d'un souvenir de vente, demande de la satisfaction des achats précédents</p> <p>Les axes d'amélioration de l'équipe de vente, des vendeurs sont identifiés</p> <p>Des conseils pertinents sont apportés aux vendeurs quant à l'accueil et l'approche client</p>
		Assurer et garantir un accueil client en langue anglaise et adapté aux spécificités interculturelles	<p>L'accueil, le dialogue en langue anglaise et l'adaptation aux spécificités culturelles sont assurés au sein du magasin</p> <p>Des rappels et des conseils pertinents sont apportés aux vendeurs quant à l'approche interculturelle du client</p> <p>Un appui au dialogue (vocabulaire usuel et technique) est apporté aux vendeurs</p>
		Coordonner l'accueil client	<p>Une attention est bien portée aux clients dès leur arrivée</p> <p>La gestion du flux client est bien coordonnée</p> <p>Les mesures pour minimiser les délais d'attente et faire patienter le client sont bien mises en œuvre</p>
		Assurer et accompagner la montée en compétences sur les pratiques de vente	<p>Les étapes du processus de vente sont bien respectées : questionnement/identification du besoin client/conseil et proposition produit/essayage/argumentation/conclusion de la vente</p> <p>Les méthodes de ventes respectent les pratiques définies au sein de l'entreprise, l'éthique commerciale</p> <p>Un soutien est apporté aux équipes dans le cadre de situations complexes de vente, de prises de commandes spéciales</p> <p>Les standards de la qualité dans la relation client, définis par l'entreprise et/ou la marque, sont respectés</p>

ACTIVITÉS/BLOCS DE COMPÉTENCES	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			Des besoins de montée en compétences chez les vendeurs sont identifiés; Les vendeurs sont accompagnés dans l'analyse de leurs pratiques en vue de les améliorer; les techniques d'accompagnement sont adaptées aux personnes
		Traiter les litiges d'après-vente ou de SAV	Les raisons du litige sont bien identifiées Une posture adéquate est adoptée pour apaiser le client Le litige après-vente est traité dans le respect de la législation; les procédures de résolution des litiges clients sont respectées et bien appliquées Une solution est proposée au client dans la limite du réalisable La proposition est bien argumentée; la politique et la position de l'enseigne sont exposées avec fermeté
		Assurer le rachat de l'or selon la réglementation en vigueur	La réglementation en vigueur et les modalités de rachat de l'or sont expliquées clairement au client en adoptant un vocabulaire adapté La procédure de rachat est correctement respectée et appliquée La teneur en or est bien identifiée en utilisant la méthode la plus appropriée L'or est correctement pesé; le juste prix de rachat est déterminé Le prix de rachat est indiqué au client; le client donne son accord Le livre de police est correctement rempli
		Assurer et garantir la gestion de caisse et de la trésorerie	Les procédures et techniques d'encaissement sont bien appréhendées L'application de l'ensemble des procédures liées à la gestion de caisse est assurée L'application de l'ensemble des procédures liées à la sécurisation des flux financiers est assurée Le contrôle des fonds de caisse, les rapprochements et la comptabilisation des recettes sont correctement effectués, sans aucune erreur les documents comptables liés à l'activité de caisse et des mouvements de fonds sont correctement renseignés, sans aucune erreur Des besoins de montée en compétences chez les vendeurs sont identifiés; Les vendeurs sont accompagnés dans les opérations de caisse en vue d'améliorer leur pratique; les techniques d'accompagnement sont adaptées aux personnes

ACTIVITÉS/BLOCS DE COMPÉTENCES	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Suivi de l'activité commerciale	5	Contribuer au suivi de l'activité commerciale, des opérations commerciales	Les principaux indicateurs et les outils de suivi (tableaux de bord) des ventes et de la performance économique sont bien maîtrisés; leur interprétation est bien appréhendée Les outils de suivi des ventes (tableaux de bord...) sont correctement et régulièrement remplis; les données reportées sont justes
		Contribuer à l'analyse des ventes et des indicateurs de performances du magasin	Les résultats des ventes sont correctement interprétés; l'analyse des indicateurs de performance par rapport aux objectifs fixés (attendus) est pertinente
		Informier le responsable de magasin des constats réalisés	Le responsable du magasin est informé des constats réalisés; un reporting est assuré suivant les procédures en vigueur au sein de l'entreprise
		Proposer des axes d'amélioration pour le développement de la performance du magasin	Les axes d'amélioration pour le développement commercial et la performance du magasin sont cohérents
		Sensibiliser les équipes aux résultats attendus et obtenus	L'ensemble de l'équipe est régulièrement informé des résultats attendus et obtenus; les explications données sont claires et précises
Mise en œuvre du merchandising et de la politique commerciale	5	Veiller à l'aménagement de l'espace de vente en adéquation avec l'image du magasin, de la marque	Les non-conformités en matière d'étiquetage et d'affichage sont repérées Les défauts d'aménagement sont repérés Les propositions de présentation mettant en valeur les produits sont cohérentes L'ensemble des vitrines est redressé correctement L'ensemble des produits est mis en valeur; les vitrines sont aménagées correctement; l'aménagement et la présentation des produits répondent aux exigences de l'entreprise, de la marque
		Veiller à la bonne tenue et au bon état marchand du magasin	Les exigences quotidiennes en termes de propreté, de mise en avant des produits, des prix, d'approvisionnement, d'étiquettes, de PLV, de réassort, de doublons sont respectées et conformes aux obligations et à la politique d'entreprise, de la marque
		Accompagner les équipes dans la mise en œuvre du merchandising, de la politique commerciale	Les équipes sont sensibilisées à l'importance de la bonne tenue de l'état marchand du magasin; les exigences et obligations sont rappelées L'accompagnement mis en place est adapté aux profils des équipes; les techniques d'accompagnement sont maîtrisées

ACTIVITÉS/BLOCS DE COMPÉTENCES	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Réception des commandes et suivi des stocks	4	Assurer la mise en place d'une opération commerciale, en assurer la concrétisation au sein du magasin	Les actions mises en œuvre sont cohérentes avec l'opération commerciale prévue Les objectifs, les actions et les résultats attendus de l'opération commerciale sont compris ; ils sont transmis clairement aux équipes ; le rôle et les attentes des collaborateurs sont clairement définis
		Animer les actions de fidélisation des clients	Le programme de fidélisation de l'entreprise, des marques est bien maîtrisé Les collaborateurs sont sensibilisés aux enjeux de la fidélisation ; les enjeux sont clairement expliqués Les actions de fidélisation des clients sont maîtrisées ; la mise en œuvre du programme de fidélisation est assurée
		Réceptionner et vérifier les commandes	Les procédures de réception et de vérification sont bien appliquées Les anomalies (art. manquants, non conformes, endommagés...) sont identifiées et signalées Les procédures nécessaires (refus de marchandises...) sont appliquées correctement
		Veiller au rangement sécurisé des produits d'horlogerie-bijouterie	Non évalué
Accompagnement des équipes	3	Contribuer au suivi des stocks et de leur rotation	Le suivi des stocks est correctement réalisé. Le volume de stocks est connu. La gestion des stocks est optimale ; les risques de rupture ou de sur stocks sont anticipés Les documents nécessaires au suivi des stocks sont correctement remplis, sans erreurs
		Assurer la réalisation des inventaires	Les procédures d'inventaire au sein du magasin sont respectées et appliquées correctement Les anomalies sont identifiées et signalées ; les causes sont recherchées L'inventaire réalisé est juste
		Contribuer à la gestion et à l'organisation des équipes de vente	Les plannings établis de l'équipe sont cohérents ; ils sont établis en fonction des priorités et des contraintes, du respect de la législation sur la durée du travail L'organisation définie au sein du magasin est bien appliquée ; le suivi des procédures est bien assuré

ACTIVITÉS/BLOCS DE COMPÉTENCES	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits			Des propositions de changement dans l'organisation de l'équipe peuvent être formulées en fonction du contexte de vente
		Contribuer à l'animation des équipes de vente	<p>Les techniques d'animation des équipes au quotidien sont bien appréhendées</p> <p>Les techniques de conduite et d'animation de réunion d'équipes sont maîtrisées</p> <p>Les techniques et outils de communication sont maîtrisés. La circulation et la transmission d'informations sont bien réalisées ; les informations transmises sont claires</p> <p>Les objectifs individuels et/ou collectifs sont rappelés et expliqués clairement aux collaborateurs</p> <p>Les techniques de motivation sont connues et mises en œuvre</p>
		Contribuer à l'intégration des nouveaux collaborateurs	<p>Le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs est correctement appliqué et suivi</p> <p>Des propositions d'amélioration peuvent être formulées</p>
	3	Assurer la gestion préventive des risques sur le point de vente	<p>Les différents risques sont connus et bien appréhendés</p> <p>Les situations à risque sont connues et bien appréhendées</p> <p>Les procédures et les consignes en matière de sécurité des biens et des personnes sont rappelées aux équipes</p> <p>Des propositions pertinentes d'amélioration des processus de prévention des risques peuvent être émises</p> <p>La hiérarchie est informée clairement de toute situation constatée</p>
		Procéder à l'ouverture et à la fermeture du magasin	<p>Les procédures d'ouvertures et de fermetures sont bien respectées</p> <p>Les mesures de prévention de sécurité des personnes et de produits sont bien appliquées</p>
		Assurer les relations avec les autorités compétentes	<p>Les autorités compétentes sont bien identifiées</p> <p>La communication et le message délivrés aux autorités compétentes sont clairement formulés</p>

Référentiel CQP responsable de magasin horlogerie-bijouterie

ACTIVITÉS/BLOCS DE COMPÉTENCES	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Animation et accompagnement de l'activité commerciale	5	Organiser et veiller à la bonne tenue du point de vente, du magasin (range-ment, présentation...)	Les techniques de merchandising et de tenue du magasin sont maîtrisées L'organisation et l'aménagement de l'espace de vente sont en adéquation avec l'image du magasin, de la marque La bonne tenue et le bon état marchand du magasin sont assurés
		Organiser et veiller à la bonne mise en œuvre de l'activité commerciale du point de vente, du magasin	Les techniques de gestion des flux, d'accueil, de vente et de relation clients sont maîtrisées Les procédures d'accueil client sont assurées et respectées ; l'accueil client est réalisé dans l'esprit de l'entreprise ou de la marque Les pratiques de vente sont conformes aux procédures de vente définies par l'entreprise, par la marque La qualité d'accueil et de vente est assurée ; les standards/critères de qualité sont atteints
		Accompagner et/ou assurer les ventes complexes ou à enjeu	Les typologies clients sont connues ; les différents comportements sont bien appréhendés Les caractéristiques techniques et spécificités des produits d'horlogerie-bijouterie sont bien appréhendées La complexité ou l'enjeu d'une vente est bien identifié Les techniques de vente sont bien maîtrisées et adaptées à la situation
		Gérer les litiges complexes et les clients difficiles en fonction de la politique de l'entreprise	Les techniques de gestion des litiges sont maîtrisées La posture adoptée est adaptée à la situation L'analyse de la situation de litige est pertinente ; l'origine du litige est bien identifiée Une solution adaptée est proposée au client au regard des pratiques de l'entreprise et dans le cadre de la législation en vigueur La hiérarchie est correctement informée sur la situation de litige

ACTIVITÉS/BLOCS DE COMPÉTENCES	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
		Proposer, mettre en place, organiser et piloter des opérations commerciales	Les techniques de lancement et de suivi des opérations commerciales sont maîtrisées et appliquées Les équipes sont clairement informées sur l'activité et les objectifs attendus
Participation à l'élaboration et mise en œuvre de la stratégie commerciale	7	Assurer une veille concurrentielle permanente	Les sources et les éléments de veilles sont bien identifiés Les informations pertinentes sont identifiées et collectées Les caractéristiques de la zone de chalandise et de l'environnement concurrentiel sont bien appréhendées : concurrence, clients...
		Situer l'offre du magasin par rapport à la concurrence et dans l'environnement socio-économique	L'offre commerciale et produit de l'entreprise est bien appréhendée La perception du positionnement de l'offre du magasin est juste
		Construire avec son supérieur hiérarchique la politique commerciale du magasin	Des orientations commerciales réalistes sont proposées La stratégie commerciale de l'entreprise, de l'enseigne, de la marque est bien appréhendée
		Décliner les orientations choisies en actions et objectifs opérationnels	Les actions et les objectifs opérationnels fixés sont cohérents et réalistes
		Élaborer des argumentaires de vente relatifs aux différents produits, en respectant le cadre défini par les politiques des marques	Les argumentaires élaborés sont adaptés Les argumentaires sont clairement expliqués aux équipes Un accompagnement adapté dans leur appropriation est mis en œuvre
		Définir et/ou mettre en œuvre une politique de fidélisation client	Les actions de fidélisation proposées sont adaptées à la clientèle au regard de la politique de l'enseigne, de la marque, de l'entreprise Les actions fixées sont cohérentes avec les moyens et les objectifs fixés Les équipes sont sensibilisées au relationnel client : contacts et argumentaires clients Les indicateurs des rapports de satisfaction client sont bien interprétés ; leur analyse est cohérente Les actions définies pour faire évoluer positivement le taux de satisfactions client sont pertinentes

ACTIVITÉS/BLOCS DE COMPÉTENCES	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
		Accompagner l'insertion du magasin dans le tissu économique et social local	Les interlocuteurs externes sont bien identifiés, leurs rôles bien appréhendés Des propositions d'actions et de communications pertinentes sont mises en œuvre La hiérarchie est correctement informée de la situation : enjeu, opportunités...
Gestion économique, administrative et budgétaire	6	Assurer la gestion des stocks de produits et de marchandises	Les techniques de gestion des stocks sont maîtrisées Les besoins et les flux en produits liés à l'activité sont anticipés La gestion des stocks de produits et de marchandises est optimisée : pas de ruptures ; ni de surstocks
		Réaliser et assurer le suivi des commandes	Le recensement des besoins en produits et matériels est correct Le(s) fournisseur(s) est (sont) identifié(s) La procédure de commande est respectée ; la commande est correctement passée Les délais de commande pour une livraison dans les temps sont anticipés Le suivi des factures est bien assuré : conformité, paiement...
		Organiser et garantir la bonne réalisation des inventaires	La législation relative à l'inventaire est maîtrisée Les méthodes d'inventaire sont bien appréhendées Les étapes de l'inventaire sont maîtrisées : comptage et chiffrage ; analyse ; recherche et correction des éventuels écarts ; validation La bonne organisation des inventaires est garantie Les chiffrages sont justes
		Analyser la performance du magasin, du point de vente	Les indicateurs de pilotage de la performance sont bien maîtrisés et appréhendés Les tableaux de bords et de suivi sont bien appréhendés et renseignés correctement L'analyse des indicateurs de performance est pertinente Les écarts significatifs sont identifiés Une ou plusieurs explications cohérentes sont avancées Des informations fiables sont transmises à la direction Des actions correctives cohérentes sont proposées
		Assurer la gestion économique et budgétaire du point de vente, du magasin	Les principaux indicateurs de gestion sont compris et bien interprétés Les budgets élaborés sont cohérents Le suivi des indicateurs budgétaires est correctement réalisé

ACTIVITÉS/BLOCS DE COMPÉTENCES	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
		Veiller à une bonne gestion de l'encaissement	<p>Le bon traitement des encaissements est assuré</p> <p>Le risque d'impayés est minimisé</p> <p>La gestion de caisse est correctement assurée ; les éventuelles erreurs de caisse sont relevées et les causes identifiées</p> <p>Les remises en banques sont contrôlées et effectuées correctement</p>
Management des équipes	7	Appréhender le rôle, les responsabilités et la posture du manager	Le rôle et les responsabilités du manager sont bien appréhendés
		Organiser et planifier le travail de son équipe	<p>Les activités et tâches, et les objectifs de chacun sont clairement définis</p> <p>La gestion des priorités est maîtrisée</p> <p>Les plannings établis sont cohérents ; ils répondent à la gestion de l'activité et des priorités, au respect des règles de base de la durée du travail</p> <p>L'organisation mise en place est adaptée</p>
		Superviser et accompagner le travail des équipes	<p>Les techniques de management des équipes sont maîtrisées</p> <p>Les points d'activité et débriefings sont structurés et organisés ; les techniques de débriefing sont maîtrisées</p> <p>Les points et situations évoqués sont précis et illustrés</p>
		Animer et motiver son équipe	<p>Les techniques de communication sont maîtrisées</p> <p>Les techniques d'animation de réunion sont maîtrisées et appliquées correctement</p> <p>Les leviers de motivation des équipes sont maîtrisés et mis en œuvre</p> <p>La communication est adaptée</p> <p>La posture managériale est adaptée à l'équipe et individualisée au comportement de chacun</p>
		Accompagner les changements	<p>Les techniques d'accompagnement des changements sont maîtrisées</p> <p>Les évolutions et leurs impacts sont bien identifiés</p> <p>Les attentes sont clairement expliquées aux collaborateurs</p> <p>La perception et les attentes des collaborateurs sont bien identifiées</p> <p>Les méthodes et les actions d'accompagnement choisies sont adaptées</p>
		Gérer les conflits	L'origine et l'objet du conflit sont identifiés

ACTIVITÉS/BLOCS DE COMPÉTENCES	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Gestion des ressources humaines	7		<p>Une posture adaptée est adoptée</p> <p>Les techniques de gestion des conflits sont maîtrisées</p> <p>La solution/méthode de gestion de conflit mise en œuvre est adoptée et appliquée efficacement</p>
		Veiller à l'intégration et à la formation des nouveaux collaborateurs	<p>La procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs est connue et maîtrisée</p> <p>Le programme d'intégration proposé est adapté/il est respecté</p> <p>Le suivi du collaborateur est assuré (points intermédiaires, bilan de l'intégration)</p>
		Appliquer la politique RH de l'entreprise	<p>La législation du travail et la convention collective sont maîtrisées et appliquées</p> <p>Le règlement intérieur de l'entreprise est maîtrisé et appliqué</p> <p>La politique RH de l'entreprise est bien appréhendée et appliquée</p> <p>Les différents outils et indicateurs RH sont maîtrisés et renseignés</p>
		Développer et gérer les compétences individuelles et collectives	<p>Les besoins en compétences des collaborateurs sont bien identifiés</p> <p>La solution d'acquisition des compétences retenue est adaptée</p> <p>L'ensemble des besoins en formations et en tutorat pour l'établissement est recensé</p> <p>Les talents potentiels sont repérés</p> <p>Le plan d'accompagnement de leur condition de réussite au sein de l'entreprise mis en œuvre est adapté</p>
		Assurer le recrutement de nouveaux collaborateurs	<p>Les étapes et les techniques de recrutement sont maîtrisées : anticipation et identification du besoin, rédaction de l'offre de poste, tri des CV, conduite d'entretien de recrutement, prise de décision</p> <p>Les obligations légales sont connues et respectées</p> <p>L'ensemble des éléments nécessaires à l'établissement des contrats de travail et à la déclaration préalable à l'embauche est rassemblé et transmis</p> <p>L'ensemble des mesures administratives légales en lien avec l'embauche est assuré</p>
		Gérer les mouvements du personnel	<p>Les mouvements du personnel sont anticipés</p> <p>Les informations sont correctement communiquées à la hiérarchie</p> <p>Une solution appropriée est envisagée pour le bon déroulement de l'activité</p>

ACTIVITÉS/BLOCS DE COMPÉTENCES	NOMBRE DE compétences	COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Veille à la mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits	4	Assurer les entretiens d'évaluation et professionnels de ses collaborateurs	Les objectifs des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels sont bien appréhendés Les techniques d'entretien d'évaluation et des entretiens professionnels sont maîtrisées Les entretiens sont réalisés dans le respect des obligations légales
		Assurer le suivi administratif du personnel	Le suivi administratif du personnel est réalisé conformément aux obligations administratives en vigueur Les affichages obligatoires sont assurés conformément à la législation du travail Les relations avec l'inspection du travail, la médecine du travail sont gérées efficacement
		Assurer la gestion des payes	Les informations nécessaires à l'établissement des bulletins de paye sont rassemblées et transmises
		Procéder à l'ouverture et à la fermeture du magasin	Les procédures d'ouvertures et de fermetures sont bien respectées Les mesures de prévention de sécurité des personnes et des biens sont bien appliquées
		Veiller au respect des consignes de sécurité liées aux personnes et aux biens	La réglementation et les procédures liées à la sécurité des personnes et des biens sont connues et appliquées
		Veiller à la sécurité des encaissements	Les risques liés à l'encaissement et aux remises en banque sont connus et maîtrisés Les procédures et consignes de sécurité liées à l'encaissement et aux remises en banque sont bien appliquées
		S'assurer de la sécurité liée à son environnement (au sein et en dehors de l'entreprise)	Les services externes en lien avec la sécurité sont bien identifiés; leur rôle est bien appréhendé

Brochure n° 3198

Convention collective nationale
IDCC : 29. – **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF**

AVENANT N° 2017-02 DU 15 MARS 2017
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1750651M
IDCC : 29

Entre
FEHAP

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

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

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité s'inscrire dans une double démarche en matière de politique salariale, rendue envisageable en raison de l'obtention dans la loi de finances pour 2017, de la mesure portant création du crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires au bénéfice des organismes privés non lucratifs, qui pourra, pour partie, être consacrée à des mesures salariales.

Le présent avenant s'inscrit dans ce cadre et comporte deux volets :

- un volet relatif à la valeur du point ;
- un volet relatif aux classifications.

Le volet classification met en place des mesures ciblées sur certaines filières et métiers à travers :

- la réévaluation des coefficients des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture ;
- la prise en considération de la réingénierie des formations d'AMP et d'auxiliaires de vie sociale ;
- le passage de certains personnels paramédicaux d'un statut non cadre à un statut cadre ;
- la modification des coefficients des cadres de santé ainsi que des sages-femmes.

Afin d'étaler le coût lié à ces mesures une application échelonnée dans le temps a été prévue.

Ils ont également intégré dans la CCN51 de nouveaux métiers tenant compte des besoins des structures et leur permettant de répondre à l'émergence de métiers liés à l'évolution des techniques, des modes de prises en charge – notamment la perte d'autonomie –, aux impératifs de qualité...

Le cadre de classement retenu tient compte, notamment, de l'existant dans des environnements proches.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations sur les règles de promotion, sur l'indemnité de remplacement, sur la prise en considération des actions de formation sur les parcours professionnels.

Ils s'engagent également à procéder à un « toilettage » du texte de la CCN51 pour tenir compte des évolutions législatives, réglementaires...

I. – VOLET RELATIF À LA VALEUR DU POINT

Article 1^{er}

La valeur du point de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est portée à 4,425 € au 1^{er} juillet 2017 et à 4,447 € au 1^{er} juillet 2018.

La valeur du point médical traditionnel est portée à 12,513 € au 1^{er} juillet 2017 et à 12,576 € au 1^{er} juillet 2018.

II. – VOLET RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

Article 2

Réévaluation des aides-soignants et auxiliaires de puériculture

À l'annexe I, à l'article A.1.1 « Classement des salariés par filières, en filière soignante » au regroupement de métiers 1.2 « Auxiliaires de soins », le coefficient de référence est porté à 376.

Il en est de même aux fiches métiers relatives à l'aide-soignant et à l'auxiliaire de puériculture.

La réévaluation du coefficient de référence se fait en 3 étapes :

- au 1^{er} août 2017 le coefficient est porté à 359 ;
- au 1^{er} août 2018 le coefficient est porté à 367 ;
- au 1^{er} août 2019 le coefficient est porté à 376.

Article 3

Prise en considération de la réingénierie des formations d'AMP et d'auxiliaires de vie sociale

1° À l'annexe I, à l'article A.1.1 « Classement des salariés par filières, en filière éducative et sociale », au regroupement de métiers 2.1 « Agent des services éducatifs et sociaux », à la fiche métier relative à l'auxiliaire de vie le complément diplôme de 33 points est supprimé.

Le cartouche « Dispositions spécifiques » est désormais rédigé comme suit :

« Lorsque l'auxiliaire de vie est titulaire du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social, il accède au métier d'accompagnant éducatif et social. »

2° À l'annexe I, à l'article « A.1.1. Classement des salariés par filières, en filière éducative et sociale », le regroupement de métiers 2.3 est désormais intitulé « Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social ».

Le métier nouveau d'aide médico-psychologique est remplacé par le métier d'accompagnant éducatif et social.

Il est ajouté un emploi courant supplémentaire « Auxiliaire de vie sociale diplômé ».

Au cartouche « Critères de regroupement » le premier alinéa est désormais rédigé comme suit :

« L'auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies. »

À la fiche métier relative à l'aide médico-psychologique, les termes « aide médico-psychologique » sont remplacés par les termes « accompagnant éducatif et social » et les termes « auxiliaire médico-psychologique » sont remplacés par les termes « Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social ».

Le cartouche « Conditions d'accès au métier » est désormais rédigé comme suit :

« L'accompagnant éducatif et social est titulaire du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (qui remplace les diplômes d'État d'AMP et d'auxiliaire de vie sociale). »

Au cartouche « Dispositions spécifiques », les termes aide médico-psychologique sont remplacés par les termes « L'accompagnant éducatif et social (ex-aide médico-psychologique) ».

Les fiches regroupement de métiers et métiers correspondantes figurent à l'article 16 du présent avenant.

3° Les auxiliaires de vie sociale diplômés qui bénéficiaient du coefficient de référence 306 et d'un complément diplôme de 33 points sont désormais bénéficiaires d'un coefficient de référence de 351 suite à leur classement en accompagnant éducatif et social.

Cette réévaluation se fait en 3 étapes :

- au 1^{er} août 2017 le coefficient est porté à 343 ;
- au 1^{er} août 2018 le coefficient est porté à 347 ;
- au 1^{er} août 2019 le coefficient est porté à 351.

4° À l'article A3.4.7, les termes « aides médico-psychologiques », sont remplacés par les termes « accompagnants éducatifs et sociaux (ex-aides médico-psychologiques) ».

Article 4

Révision du statut de certains personnels classés responsables en filière soignante

1° À l'annexe I, à l'article A.1.1 « Classement des salariés par filières, en filière soignante », au regroupement de métiers 1.5 « Assistant médico-technique B » le métier nouveau de responsable médico-technique B est retiré ainsi que les emplois courants actuels correspondants. Ce regroupement comporte désormais 5 emplois courants actuels et 3 métiers nouveaux.

La fiche métier de responsable médico-technique B est retirée.

À l'annexe I, à l'article A.1.1 « Classement des salariés par filières, en filière soignante », au regroupement de métiers 1.6 « Infirmier » le métier nouveau de responsable infirmier est retiré ainsi que les emplois courants actuels correspondants.

L'emploi courant de moniteur d'école d'infirmier est retiré.

La fiche métier de responsable infirmier est retirée.

À la fiche métier de formateur IFSI, l'emploi de moniteur d'école d'infirmier est retiré, ainsi que le complément encadrement qui lui est afférent. Dans le cartouche « Dispositions spécifiques » le dernier alinéa est supprimé.

À l'annexe I, à l'article A.1.1 « Classement des salariés par filières, en filière soignante », au regroupement de métiers 1.7 « Rééducateur » le métier nouveau de responsable rééducateur est retiré ainsi que les emplois courants actuels correspondants. Ce regroupement comporte désormais 7 emplois courants actuels et 7 métiers nouveaux.

La fiche métier de responsable rééducateur est retirée.

2° La fiche métier de responsable médico-technique B est désormais intitulée « Encadrant médico-technique ».

Il est créé une fiche métier intitulée « Encadrant de l'enseignement de santé ».

La fiche métier de responsable infirmier est désormais intitulée « Encadrant d'unité de soins ».

La fiche métier de responsable rééducateur est désormais intitulée « Encadrant d'unité de rééducation ».

3° Les métiers visés au 2° ci-dessus sont désormais classés dans la filière soignante – Cadres dans un regroupement 1.8 intitulé « Encadrants de soins ».

Au regroupement de métiers 1.8 « Encadrants de soins » est ajouté le métier nouveau de gestionnaire de flux. Ce regroupement comprend désormais 5 métiers nouveaux et 13 emplois courants actuels.

Le regroupement 1.8 est dénuméroté et devient le regroupement 1.9.

Le regroupement 1.8 nouveau et les fiches métiers correspondantes figurent à l'article 16 du présent avenant.

4° Au titre XV, à l'article 15.03.5.1 au coefficient hiérarchique 255, le métier d'infirmier psychiatrique est supprimé et le métier d'infirmier DE ou autorisé est complété par les termes « ou de secteur psychiatrique ».

À l'article 15.03.5.3, au coefficient hiérarchique 281, sont ajoutés les métiers d'assistant gestionnaire de flux et de technicien administratif.

À l'article 15.03.5.4, au coefficient hiérarchique 295 les métiers de « responsable médico-technique B, responsable infirmier, responsable rééducateur » sont supprimés.

Article 5

Modalités de reclassement des personnels classés responsables en filière soignante dans les métiers de cadres

Le passage des personnels en poste, classés responsables, dans les métiers de cadres suivants :

- encadrant médico-technique ;
- encadrant de l'enseignement de santé ;
- encadrant d'unité de soins ;
- encadrant d'unité de rééducation,

constitue un simple reclassement et en aucun cas une promotion.

Les professionnels reclassés dans ces métiers conservent dans leur métier d'encadrant le pourcentage d'ancienneté qu'ils avaient acquis dans leur métier, à la date du reclassement.

Ils conservent, en outre, dans leur métier d'encadrant, l'ancienneté acquise depuis leur dernier changement de prime d'ancienneté qui va déterminer la date de déclenchement de leur nouveau pourcentage d'ancienneté.

Le complément technicité est égal à 0 % au jour du reclassement. Les professionnels reclassés suivent, à compter de la date du reclassement, l'évolution du complément technicité dans les conditions fixées à l'article 08.01.1 de la CCN51.

L'évolution future du complément technicité se fait donc à compter du jour du reclassement.

Afin de compenser l'écart de rémunération pouvant résulter du passage de ces personnels au statut cadre du fait des nouvelles cotisations au titre des régimes de retraite complémentaire AGIRC, il est décidé de les faire bénéficier d'une indemnité différentielle leur assurant, au jour du reclassement, pour leur durée contractuelle de travail, le niveau de rémunération qui aurait été le leur s'ils n'avaient pas bénéficié du passage au statut de cadre, toutes choses égales par ailleurs.

Pour déterminer cette indemnité différentielle, il est convenu de prendre en compte, les seuls éléments de rémunération suivants :

- coefficient de référence ;
- compléments de rémunération (métier, diplôme, encadrement) ;
- ancienneté ;
- indemnité différentielle (avenant relatif à la rénovation) (art. 9 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN51) ;
- points ou indemnités supplémentaires prime de vie chère (accords collectifs « vie chère » Guadeloupe – Martinique – Guyane) ;
- valeur du point majorée de 20 % à l'île de la Réunion (accord SAPRESS) ;
- indemnités pour travail de nuit, dimanches et jours fériés ;
- primes d'internat (5 % et 3 %) et prime pour contraintes conventionnelles particulières ;
- indemnité de carrière (art. 8 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN51) ;
- points ou indemnités supplémentaires (art. 08.03.1) ;
- primes fonctionnelles ;
- prime pour les personnels intervenant en milieu carcéral ;
- indemnité de promotion.

Le montant de l'indemnité différentielle doit être déterminé en comparant la rémunération conventionnelle acquise le dernier mois complet précédant l'application du nouveau dispositif et la rémunération due en application du présent avenant.

En cas d'absence sur le mois considéré, le salaire sera reconstitué sur la base des éléments habituels de rémunération.

L'indemnité différentielle présente les caractères suivants :

- elle est fixée pour un montant unique en euros bruts courants ;
- elle est versée mensuellement ;
- elle se résorbe au fur et à mesure des augmentations générales et individuelles.

Article 6

Indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre

À l'article 08.03.3.1, il est intégré au 4^e alinéa, après les termes « des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1 » les termes, « de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre ».

À l'article 08.04.2, il est intégré au 5^e alinéa, après les termes « des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1 » les termes, « de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre ».

Article 7

Création d'un regroupement de métiers de cadres de gestion des soins et modification des coefficients des cadres de santé et des cadres de gestion des soins

1° Au regroupement 1.9 nouveau intitulé « Cadres de santé » les emplois courants actuels suivants sont retirés : infirmier général et infirmier général adjoint. Il y a désormais 13 emplois courants actuels.

Le libellé « Cadre rééducateur » est remplacé par le libellé « Cadre de rééducation ».

L'emploi courant actuel de directeur d'IFSI est retiré du métier de cadre de l'enseignement de santé et affecté à un métier nouveau de « Directeur d'IFSI ».

Il y a désormais 6 métiers nouveaux au regroupement 1.9.

À la fiche métier cadre médico-technique il est ajouté un complément métier de 60 points. Il est inséré un cartouche « Dispositions spécifiques » rédigé comme suit :

« Le cadre médico-technique bénéficie d'un complément métier de 60 points. »

À ce regroupement 1.9, les fiches métiers cadre rééducateur, cadre infirmier et cadre de l'enseignement de santé sont remplacées par les fiches correspondantes qui figurent à l'article 16 du présent avenant.

2° Il est créé un regroupement 1.10 intitulé « Cadre de gestion des soins », comportant deux emplois courants actuels et deux métiers nouveaux.

Le regroupement 1.10 nouveau et les fiches métiers correspondantes figurent à l'article 16 du présent avenant.

3° En annexe II, l'article A2.1.3 est complété par le métier de médecin responsable de l'information médicale.

L'article A2.1.4 est désormais rédigé comme suit :

« A2.1.4. Cadres de soins :

- gestionnaire de flux ;
- encadrant médico-technique ;
- encadrant d'unité de rééducation ;
- encadrant d'unité de soins ;
- encadrant de l'enseignement de santé ;
- psychologue ;
- cadre médico-technique ;
- cadre de rééducation ;
- cadre infirmier ;
- cadre de l'enseignement de santé ;
- directeur IFSI ;
- cadre coordonnateur des soins ;
- directeur des soins ;
- infirmier général stagiaire ⁽¹⁾ ».

Article 8

Modalités de réévaluation des coefficients des cadres de santé et des cadres de gestion des soins

La réévaluation de ces coefficients se fait en 4 étapes par l'augmentation progressive des coefficients de référence.

(Voir tableau page suivante.)

(1) Emploi en cadre d'extinction.

Ces augmentations se font dans le respect du calendrier suivant :

REGROUPEMENT de métiers	MÉTIER	COEFFICIENT de référence augmenté du complément métier éventuel avant application de l'avenant	NOUVEAU coefficient de référence sans complément métier au 1 ^{er} août 2017	NOUVEAU coefficient de référence sans complément métier au 1 ^{er} août 2018	NOUVEAU coefficient de référence sans complément métier au 1 ^{er} août 2019	NOUVEAU coefficient de référence sans complément métier au 1 ^{er} août 2020
Cadres de santé	Cadre médico-technique	530	545	560	575	590
Cadres de santé	Cadre de rééducation	530	545	560	575	590
Cadres de santé	Cadre infirmier (ex-surveillant chef)	537	550	563	576	590
Cadres de santé	Cadre de l'enseignement de santé	537	550	563	576	590
Cadres de santé	Cadre infirmier (ex-surveillant général)	559 (537 + 22)	566	574	582	590
Cadres de santé	Directeur IFSI	559 (537 + 22)	566	574	582	590
Cadres de gestions des soins	Cadre coordonnateur des soins (ex- infirmier général adjoint)	575 (537 + 38)	586	597	608	620
Cadres de gestions des soins	Cadre coordonnateur des soins (ex- infirmier général)	603 (537 + 66)	607	611	615	620
Cadres de gestions des soins	Directeur des soins	603	631	659	687	716

Article 9

Modification des coefficients des sages-femmes

À l'annexe I, à l'article A.1.1 « Classement des salariés par filières, en filière médicale », à la fiche métier des sages-femmes, le coefficient de référence est porté à 590.

Les fonctions de sage-femme chef et de sage-femme coordonnatrice générale sont regroupées.

Un complément encadrement de 30 points est mis en place.

La fiche correspondante figure à l'article 16 du présent avenant.

Article 10

Modalités de réévaluation des coefficients des sages-femmes

La réévaluation de ces coefficients se fait en 5 étapes par l'augmentation progressive du coefficient de référence.

Le complément encadrement est également attribué de façon progressive en 5 étapes.

Ces augmentations se font dans le respect du calendrier suivant.

1° Le coefficient de référence des sages-femmes est porté à :

- 530 au 1^{er} août 2017 ;
- 545 au 1^{er} août 2018 ;
- 560 au 1^{er} août 2019 ;
- 575 au 1^{er} août 2020 ;
- 590 au 1^{er} août 2021.

2° Le coefficient de référence et le complément encadrement des sages-femmes chefs sont portés à :

	1 ^{er} août 2017	1 ^{er} août 2018	1 ^{er} août 2019	1 ^{er} août 2020	1 ^{er} août 2021
Coefficient de référence	546	557	568	579	590
Complément encadrement	6	12	18	24	30

3° Le coefficient de référence et le complément encadrement des sages-femmes coordonnatrices générales sont portés à :

	1 ^{er} août 2017	1 ^{er} août 2018	1 ^{er} août 2019	1 ^{er} août 2020	1 ^{er} août 2021
Coefficient de référence	570	575	580	585	590
Complément encadrement	6	12	18	24	30

Article 11

Intégration de nouveaux métiers ou fonctions en filière soignante

1° En filière soignante, le regroupement de métiers 1.3 « Secrétaire médical » est désormais intitulé « Assistant des activités de santé ». Les fiches métiers afférentes à ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À ce regroupement de métiers est inséré le métier nouveau d'assistant gestionnaire de flux.

Le cartouche « Critères de regroupement » est désormais rédigé comme suit :

« En fonction de son champ de compétences, l'assistant des activités de santé assure les travaux d'accueil et de secrétariat dans le cadre de l'activité médicale et administrative ou apporte une assistance à l'organisation des hospitalisations et à la coordination de la gestion des flux.

Il est titulaire d'un diplôme de niveau bac ou des diplômes requis pour exercer son métier. »

2° Au regroupement de métiers 1.6 « Infirmier », l'emploi courant et le métier d'infirmier psychiatrique sont supprimés. Les emplois courants actuels d'infirmier DE et d'infirmier autorisé sont complétés par les emplois d'infirmier de secteur psychiatrique, d'infirmier en santé au travail et d'infirmier hygiéniste/en hémovigilance.

Ce regroupement de métiers comporte désormais 3 métiers nouveaux et 9 emplois courants.

La fiche métier infirmier psychiatrique est supprimée.

La fiche métier infirmier DE ou autorisé est complétée par les emplois d'infirmier de secteur psychiatrique, infirmier en santé au travail et infirmier hygiéniste/en hémovigilance.

3° Au regroupement de métiers « Cadres médicaux », il est inséré le métier nouveau de médecin responsable de l'information médicale, après le médecin généraliste. Ce regroupement comprend désormais 10 métiers nouveaux.

Les termes « ou coordonnatrice générale » sont ajoutés après les termes « sage-femme chef ».

Les fiches des regroupements de métiers 1.3, 1.6 et cadres médicaux ainsi que les fiches métiers d'assistant gestionnaire de flux, d'infirmier DE ou autorisé et de médecin responsable de l'information médicale figurent à l'article 16 du présent avenant.

Article 12

Intégration de nouveaux métiers ou fonctions en filière éducative et sociale

1° En filière éducative et sociale au regroupement 2.4 « Assistant socio-éducatif », il est inséré le métier nouveau de technicien de l'intervention sociale et familiale.

Ce regroupement de métiers comprend désormais 4 métiers nouveaux.

2° Au regroupement de métiers 2.5 « Moniteur et éducateurs techniques », il est inséré le métier nouveau de responsable de production.

Ce regroupement de métiers comprend désormais 3 métiers nouveaux.

3° Il est créé un nouveau regroupement de métiers 2.6 intitulé « Chargé d'insertion » auquel est attribué un coefficient de référence de 432. Il est inséré à ce regroupement le métier nouveau de chargé d'insertion en CRP.

Les regroupements suivants sont renumérotés en conséquence.

4° Au regroupement 2.7 nouveau « Technicien de l'intervention sociale », il est inséré le métier nouveau de gestionnaire de cas.

Ce regroupement de métiers comprend désormais 2 métiers nouveaux.

5° Au regroupement 2.9 nouveau « Technicien socio-éducatif », il est inséré le métier nouveau de mandataire judiciaire.

Ce regroupement de métiers comprend désormais 7 métiers nouveaux.

6° Il est créé un nouveau regroupement de métiers 2.10 intitulé « Formateur ». Sont insérés à ce nouveau regroupement 3 métiers nouveaux : formateur niveau 1 en CRP, formateur niveau 1 *bis* en CRP, formateur niveau 2 en CRP.

Les regroupements suivants sont renumérotés en conséquence.

Les fiches relatives à ces métiers et regroupements de métiers figurent à l'article 16 du présent avenant.

Article 13

Intégration de nouveaux métiers ou fonctions en filière administrative

1° En filière administrative, le regroupement 3.2 est désormais intitulé « Technicien des services administratifs ». Les fiches métiers afférentes sont modifiées en conséquence.

À ce regroupement sont insérés deux emplois nouveaux : le technicien informatique et le technicien de l'information médicale, qui complètent la fiche métier de technicien administratif.

La fiche métier du technicien administratif est modifiée en conséquence.

2° Au regroupement 3.3 « Assistant administratif », sont insérés les métiers nouveaux d'assistant qualité et de chargé de communication.

Il est également inséré un emploi de documentaliste-chargé d'étude relevant du métier de rédacteur. L'emploi d'analyste programmeur N1 est retiré.

Dans les critères de regroupement, à la fin du premier alinéa, sont ajoutés les termes « ou dans les domaines liés à la qualité ou à la communication ».

À la fiche métier informaticien, la référence à l'emploi d'analyste programmeur N1 est retirée et la définition du métier est désormais la suivante :

« L'informaticien assure la mise en œuvre, la surveillance et la maintenance des équipements informatiques et de télécommunication conformément aux normes et procédures en vigueur dans le respect notamment des plannings de travail établis, de la sécurité et de la qualité.

Il contribue au bon fonctionnement du système d'information.

Il assure le support et l'assistance de proximité aux utilisateurs pour tout ce qui concerne les postes de travail et les applications informatiques. »

Le regroupement 3.3 comprend désormais 6 emplois courants et 7 métiers nouveaux.

La fiche métier du rédacteur est modifiée. Il est intégré deux nouvelles fiches afférentes aux métiers d'assistant qualité et de chargé de communication.

3° Au regroupement 3.4 « Cadres administratifs et de gestion », les emplois courants de chef de bureau, analyste programmeur N2 et programmeur système sont retirés.

Les emplois courants afférents au métier de cadre informaticien de niveau 2 sont désormais les suivants : analyste, chef de projet, ingénieur système et responsable de la sécurité des systèmes d'information.

Les emplois courants afférents au métier de cadre administratif de niveau 1 sont désormais les suivants : attaché administratif, secrétaire général de direction, responsable qualité N1, responsable achats N1, responsable communication, responsable ressources humaines N1, contrôleur de gestion N1.

Les emplois courants afférents au métier de cadre administratif de niveau 2 sont désormais les suivants : responsable comptable ; l'emploi courant de chef du personnel étant mis en cadre d'extinction.

Les emplois courants afférents au métier de cadre administratif de niveau 3 sont désormais les suivants : adjoint de direction, économiste, responsable qualité N2, responsable achats N2, responsable ressources humaines N2, contrôleur de gestion N2.

Les emplois courants afférents au métier de chef de service administratif niveau 1 sont mis en cadre d'extinction.

Les emplois courants afférents au métier de chef de service administratif niveau 2 sont désormais les suivants : directeur administratif et financier, directeur des ressources humaines, directeur des

systèmes d'information et de l'organisation, les emplois courants de chef de service informatique N1 et de chef des services financiers (+ 500 lits) étant mis en cadre d'extinction.

Ce regroupement de métier comporte désormais 21 emplois courants.

Les fiches relatives à ce regroupement de métiers et aux métiers afférents figurent à l'article 16 du présent avenant.

4° Il est créé un nouveau regroupement de métiers 3.5 intitulé « Métiers de la recherche », comprenant deux métiers nouveaux : le technicien d'étude clinique et l'attaché de recherche clinique, ce dernier ayant le statut de cadre.

Les fiches relatives à ce regroupement de métiers et aux métiers afférents figurent à l'article 16 du présent avenant.

5° En annexe II, l'article A2.1.2 est complété par le métier d'attaché de recherche clinique.

6° En annexe I, à l'article A.1.4 « Classement des emplois en cadre d'extinction par filières », la filière administrative est complétée par les emplois suivants :

- « – chef du personnel (547) ;
- chef de comptabilité générale (+ 300 lits) (716) ;
- chef du personnel (+ 300 lits) (716) ;
- chef des services économiques (+ 300 lits) (716) ;
- chef des services financiers (+ 500 lits) (809) ;
- chef de service informatique N1 (809). »

Article 14

Intégration de nouveaux métiers ou fonctions en filière logistique

1° En filière logistique, au regroupement 4.3 « Ouvrier des services logistiques niveau 1 », il est ajouté l'emploi courant d'agent des services de sécurité au métier d'ouvrier des services logistiques niveau 1. Ce regroupement de métier comporte désormais 13 emplois courants.

2° Au regroupement 4.4 « Ouvrier des services logistiques niveau 2 », il est ajouté l'emploi courant de chef d'équipe des services de sécurité au métier de responsable logistique niveau 2.

Ce regroupement de métier comporte désormais 21 emplois courants.

3° Au regroupement 4.5 « Technicien des services logistiques », il est ajouté l'emploi courant de responsable de sécurité au métier de responsable logistique niveau 3.

Ce regroupement de métier comporte désormais 7 emplois courants.

4° En filière logistique – Cadres – au regroupement 4.6 « Cadres logistiques », il est ajouté l'emploi courant d'ingénieur biomédical au métier de chef de service technique.

Ce regroupement de métier comporte désormais 5 emplois courants.

Les fiches relatives à ces regroupements de métiers et aux métiers afférents figurent à l'article 16 du présent avenant.

Article 15

1° Le présent avenant ne saurait porter atteinte aux situations individuelles plus favorables.

2° Les mesures prévues par le présent avenant ne peuvent se cumuler avec aucune mesure, de quelque origine que ce soit (accords d'entreprise ou d'établissement, décisions unilatérales de l'employeur, contrats de travail...) ayant le même objet.

3° À l'article A1.1 « Classement des salariés par filières », il est inséré avant les différentes fiches métiers le paragraphe suivant.

« Les coefficients, compléments de rémunération ou primes prévus par la convention collective sont attribués sous réserve des modalités particulières d'application prévues par les avenants les ayant instaurés.

Il en est ainsi notamment des mesures dont la mise en œuvre se fait de façon échelonnée résultant de l'avenant n° 2017-02 du 15 mars 2017. »

Article 16

Fiches métiers et regroupements de métiers

(Voir pages suivantes.)

FILIÈRE : SOIGNANTE

Regroupement 1.3

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

3 EMPLOIS courants actuels

Secrétaire médical diplômé N1/N2/N3

Secrétaire médical F8 N1/N2/N3

Secrétaire médical principal coordonnateur

ASSISTANT DES ACTIVITES DE SOINS

Qui correspondent à

3 METIERS (nouveaux)

SECRETAIRE
MEDICAL

RESPONSABLE DU
SECRETARIAT MEDICAL

ASSISTANT GESTIONNAIRE DE FLUX

Critères de regroupement

En fonction de son champ de compétences, l'assistant des activités de santé assure les travaux d'accueil et de secrétariat dans le cadre de l'activité médicale et administrative ou apporte une assistance à l'organisation des hospitalisations et à la coordination de la gestion des flux.

Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac ou des diplômes requis pour exercer son métier.

COEFFICIENT DE REFERENCE 376

ASSISTANT GESTIONNAIRE DE FLUX

Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT

ASSISTANT DES ACTIVITES DE SANTE

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

20

Définition du métier

Il assiste le gestionnaire de flux dans ses tâches. Il aide à l'organisation des hospitalisations et à la coordination de la gestion des flux.

Conditions d'accès au métier

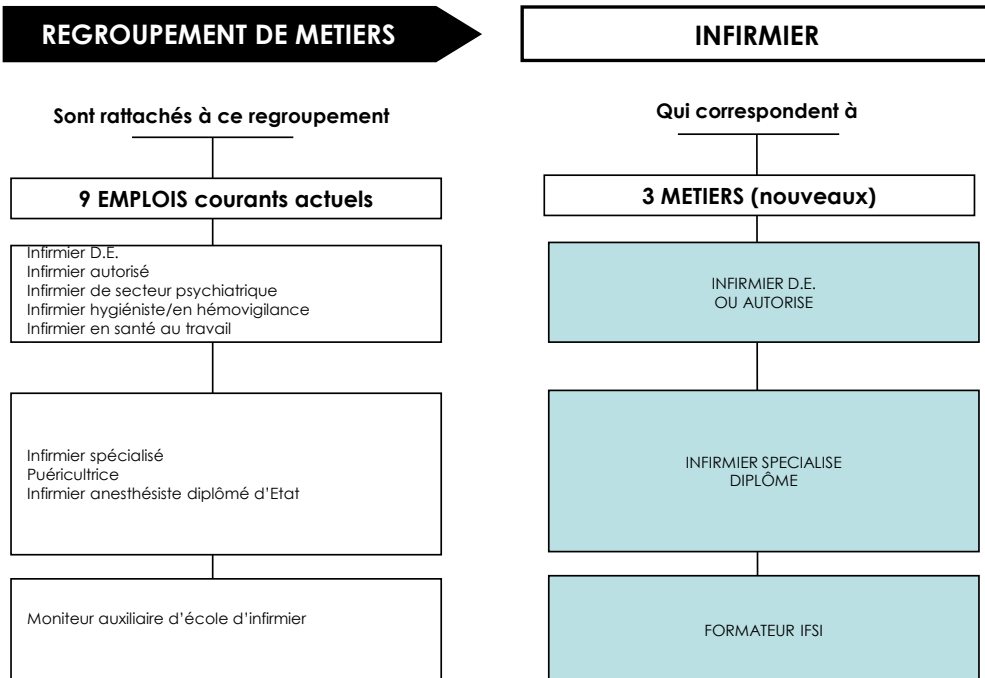
Pour être recruté en qualité d'assistant gestionnaire des flux le salarié doit être titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau équivalent.

Dispositions spécifiques

L'assistant gestionnaire de flux bénéficie d'un complément métier de 20 points.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.6



Critères de regroupement

L'infirmier est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession et, le cas échéant, de sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE 477

INFIRMIER D.E. OU AUTORISÉ

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

Infirmier D.E.
Infirmier autorisé.....
Infirmier hygiéniste/ en hémovigilance.....
Infirmier de secteur psychiatrique.....
Infirmier en santé au travail

INFIRMIER

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	10	
	10	

Définition du métier

L'infirmier D.E. ou autorisé exerce conformément aux dispositions réglementaires.

L'infirmier hygiéniste est chargé de mettre en œuvre les actions de prévention du risque infectieux et de lutte contre les infections nosocomiales.

L'infirmier en hémovigilance est chargé de mettre en œuvre les actions de prévention des risques et effets indésirables liés au recueil et à l'utilisation des produits sanguins labiles.

L'infirmier de secteur psychiatrique dispense, conformément aux dispositions réglementaires, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins en santé mentale.

Conditions d'accès au métier

L'infirmier D.E. ou autorisé est titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou des diplômes, certificats et titres exigés en application des dispositions du Code de la Santé Publique.

L'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance a validé une formation diplômante dans son champ d'intervention.

L'infirmier en santé au travail a validé une formation diplômante dans son champ d'intervention.

L'infirmier de secteur psychiatrique est titulaire du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique ou du diplôme d'Etat d'infirmier.

Dispositions spécifiques

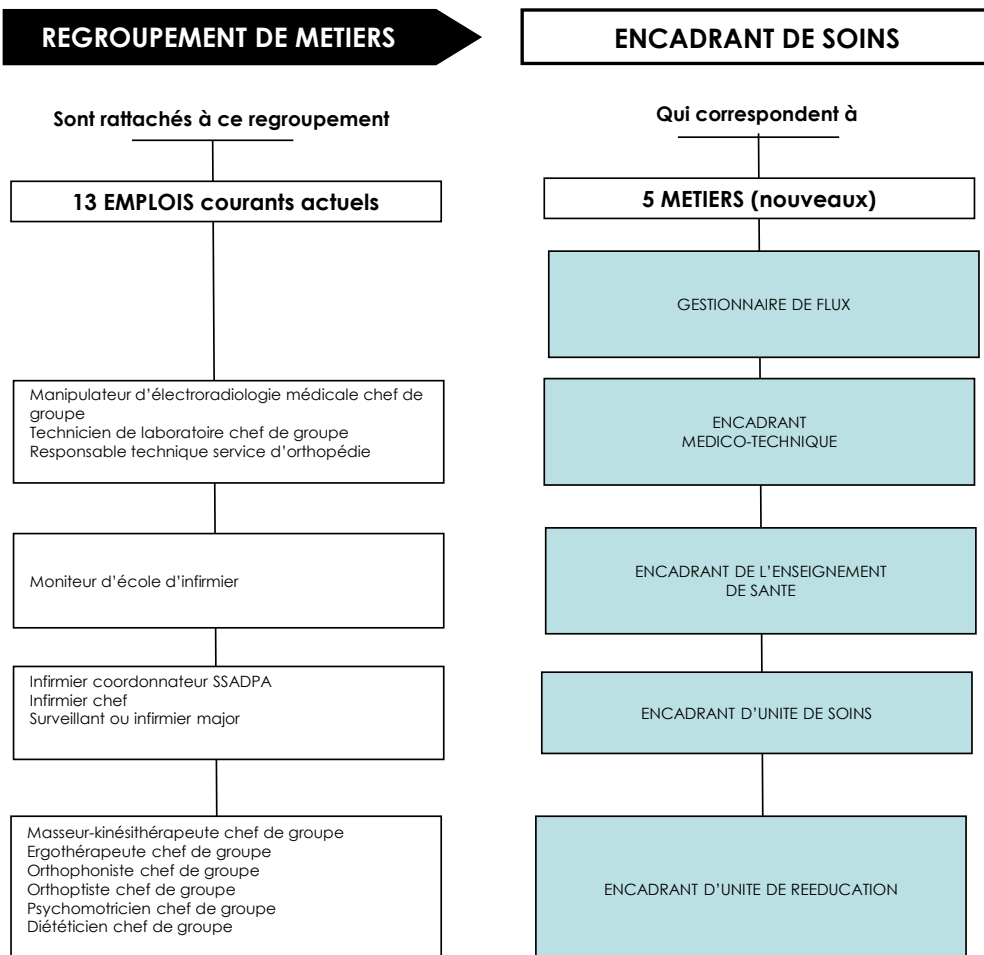
L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance ayant validé une formation diplômante dans son champ d'intervention bénéficie d'un complément diplôme de 10 points pour un temps plein. Le montant de ce complément est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la fonction d'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein.

L'infirmier en santé au travail ayant validé une formation diplômante dans son champ d'intervention bénéficie d'un complément diplôme de 10 points

L'infirmier de secteur psychiatrique exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

FILIERE : SOIGNANTE - Cadres
Regroupement 1.8

Critères de regroupement

L'encadrant de soins est un professionnel assurant de façon autonome des activités très complexes. Il est généralement chargé d'assurer la responsabilité et la coordination d'autres professionnels médico-techniques, rééducateurs, soignants ou élèves en formation.

GESTIONNAIRE DE FLUX

Coef. Réf. 537

REGROUPEMENT

ENCADRANT DE SOINS

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

En lien avec les équipes médicales et paramédicales, le gestionnaire de flux a pour mission l'organisation des hospitalisations et la coordination de la gestion des flux

Il participe, par une connaissance à court et moyen terme des flux hospitaliers, à l'organisation du parcours des patients.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de gestionnaire des flux le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 et posséder 5 ans d'expérience en qualité de personnel soignant, de logisticien, ...

ENCADRANT MEDICO-TECHNIQUE

Coef. Réf. 517

REGROUPEMENT

ENCADRANTS DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Manipulateur d'électroradiologie médicale chef de groupe			43
Technicien de laboratoire chef de groupe			43
Responsable technique service d'orthopédie			43

Définition du métier

L'encadrant médico-technique assure la responsabilité et la coordination d'assistants médico-techniques. Il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant médico-technique encadre au moins 5 assistants médico-techniques ETP.

Dispositions spécifiques

L'encadrant médico-technique bénéficie d'un complément métier de 43 points.

ENCADRANT DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTE

Coef. Réf. 517

REGROUPEMENT

ENCADRANTS DE SOINS

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Moniteur d'école d'infirmier

30 ou 82

51

Définition du métier

L'encadrant de l'enseignement de santé assure la responsabilité et la coordination d'élèves infirmiers. Il transmet des savoirs et des savoir-faire liés au métier d'infirmier.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant de l'enseignement de santé doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique et du certificat de cadre de santé.

Dispositions spécifiques

L'encadrant de l'enseignement de santé d'un complément métier de 51 points.

L'encadrant de l'enseignement de santé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'encadrant de l'enseignement de santé spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

L'encadrant de l'enseignement de santé spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

ENCADRANT D'UNITE DE SOINS

Coef. Réf. 517

REGROUPEMENT

ENCADRANT DE SOINS

Infirmier coordonnateur SSADPA

0 ou 50

40

Infirmier chef

30 ou 82

Surveillant ou infirmier major

50

30 ou 82

Définition du métier

L'encadrant d'unité de soins assure la responsabilité et la coordination de personnels infirmiers. En qualité de surveillant il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant d'unité de soins a exercé les fonctions d'infirmier pendant plusieurs années et encadre 5 infirmiers E.T.P. ou 10 infirmiers, aides-soignants et, le cas échéant, accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides-médico-psychologiques) ETP.

Dispositions spécifiques

L'encadrant d'unité de soins bénéficie d'un complément encadrement de 50 points quand il encadre au moins 7,5 infirmiers E.T.P. ou 15 infirmiers, aides-soignants, et, le cas échéant, accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides-médico-psychologiques) ETP.

L'encadrant d'unité de soins qui exerce en service de soins à domicile bénéficie, en outre, d'un complément métier de 40 points.

L'encadrant d'unité de soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

L'encadrant d'unité de soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'encadrant d'unité de soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'encadrant d'unité de soins spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

L'encadrant d'unité de soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

ENCADRANT D'UNITE DE REEDUCATION

Coef. Réf. 517

REGROUPEMENT

ENCADRANTS DE SOINS

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Masseur-kinésithérapeute chef de groupe
Ergothérapeute chef de groupe
Orthophoniste chef de groupe
Orthoptiste chef de groupe
Psychomotricien chef de groupe
Diététicien chef de groupe

Définition du métier

L'encadrant d'unité de rééducation assure la responsabilité et la coordination de personnels de rééducation. Il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant d'unité de rééducation encadre 3 à moins de 10 E.T.P. rééducateurs.

Dispositions spécifiques

L'encadrant d'unité de rééducation bénéficie d'un complément métier de 43 points.

FILIÈRE : SOIGNANTE - Cadres

Regroupement 1.9

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

13 EMPLOIS courants actuels

Psychologue

Manipulateur d'électroradiologie médicale chef
Technicien de laboratoire chef

Masseur-kinésithérapeute chef
Ergothérapeute chef
Orthophoniste chef
Orthoptiste chef
Psychomotricien chef
Diététicien chef

Surveillant chef
Surveillant général

Moniteur chef IFSI

Directeur IFSI

CADRES DE SANTE

Qui correspondent à

6 METIERS (nouveaux)

PSYCHOLOGUE

CADRE MEDICO-TECHNIQUE

CADRE DE REEDUCATION

CADRE INFIRMIER

CADRE DE L'ENSEIGNEMENT
DE SANTE

DIRECTEUR IFSI

Critères de regroupement

Le cadre de santé est un professionnel assurant de façon autonome des activités très complexes, généralement chargé d'encadrer d'autres professionnels médico-techniques, rééducateurs, soignants ou enseignants ou d'assurer la direction d'un établissement d'enseignement et son fonctionnement par la gestion des moyens mis à sa disposition.

CADRE MEDICO-TECHNIQUE

Coef. Réf. 530

REGROUPEMENT

CADRES DE SOINS NIVEAU 2: CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Manipulateur d'électroradiologie médicale chef			60
Technicien de laboratoire chef			

Définition du métier

Le cadre médico-technique assure la responsabilité et la coordination d'encadrants médico-techniques ou personnel médico-technique.

Conditions d'accès au métier

Le cadre médicotéchnique a plusieurs encadrants médico-techniques sous ses ordres et encadre au moins 10 assistants médico-techniques ETP de même spécialité.

Dispositions spécifiques

Le cadre médico-technique bénéficie d'un complément métier de 60 points.

CADRE DE REEDUCATION

Coef. Réf. 530

REGROUPEMENT

Masseur-kinésithérapeute chef
 Ergothérapeute chef
 Orthophoniste chef
 Orthoptiste chef
 Psychomotricien chef
 Diététicien chef

CADRES DE SANTE

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

60

Définition du métier

Le cadre de rééducation assure la responsabilité et la coordination d'encadrants d'unité de rééducation ou personnel de rééducation.

Conditions d'accès au métier

Le cadre de rééducation encadre plusieurs encadrants d'unité de rééducation ou au moins 10 E.T.P de personnels de rééducation.

Dispositions spécifiques

Le cadre de rééducation bénéficie d'un complément métier de 60 points.

CADRE INFIRMIER

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Surveillant chef		30 ou 82	
Surveillant général		30 ou 82	

Définition du métier

Le cadre infirmier assure les fonctions d'organisation de service et est garant, en lien avec les médecins, de la qualité des soins.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins ou 35 E.T.P. dans les structures médico-sociales.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins et 35 E.T.P. dans les structures sanitaires.

Conditions d'accès au métier

Le cadre infirmier est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 1.

Dispositions spécifiques

Le cadre infirmier exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre infirmier titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

CADRE DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTE

Coef. Réf. 537

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur chef IFSI		30 ou 82	53

Définition du métier

Le cadre de l'enseignement de santé conçoit les orientations pédagogiques et détermine les stratégies à utiliser pour les atteindre.

Conditions d'accès au métier

Le cadre de l'enseignement de santé doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique, ou du diplôme de spécialité requis pour exercer le métier enseigné ainsi que du diplôme de cadre de santé.

Dispositions spécifiques

Le cadre de l'enseignement de santé bénéficie d'un complément métier de 53 points.

Le cadre de l'enseignement de santé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre de l'enseignement de santé spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre de l'enseignement de santé spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

DIRECTEUR D'IFSI

Coef. Réf. 559

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

Directeur IFSI

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

30 ou 82

31

Définition du métier

Le directeur d'IFSI est responsable de la conception du projet pédagogique, de l'organisation de la formation initiale et continue dispensée dans l'école, de l'animation et de l'encadrement de l'équipe enseignante, du fonctionnement général de l'école, de l'organisation de l'enseignement théorique et pratique, du contrôle des études et du suivi de la situation des élèves.

Conditions d'accès au métier

Le cadre de l'enseignement de santé doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique, ou du diplôme de spécialité requis pour exercer le métier enseigné ainsi que du diplôme de cadre de santé ou d'un certificat de validation du cycle de formation de l'E.H.E.S.P.

Dispositions spécifiques

Le directeur d'IFSI bénéficie d'un complément métier de 31 points.

Le directeur d'IFSI titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre de l'enseignement de santé directeur d'IFSI spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le directeur d'IFSI spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

FILIÈRE : SOIGNANTE - Cadres

Regroupement 1.10

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

2 EMPLOIS courants actuels

Infirmier général adjoint
Infirmier général

CADRES DE GESTION DES SOINS

Qui correspondent à

2 METIERS (nouveaux)

CADRE COORDONNATEUR DES SOINS

DIRECTEUR DES SOINS

Critères de regroupement

Le cadre de gestion de soins organise l'activité et coordonne les moyens matériels et humains d'un ou plusieurs services médicaux/paramédicaux selon les orientations de l'établissement et les impératifs de soins des patients.

CADRE COORDONNATEUR DES SOINS

Coef. Réf. 620

REGROUPEMENT

CADRES DE GESTION DES SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier général adjoint	<input type="text"/>	30 ou 82	<input type="text"/>
Infirmier général	<input type="text"/>	30 ou 82	<input type="text"/>

Définition du métier

Le cadre coordonnateur des soins est responsable de l'organisation, de la coordination et du contrôle des activités de l'ensemble des personnels d'un, ou plusieurs, ou de tous les services médicaux de l'établissement.

Il veille particulièrement, en liaison avec le corps médical de l'établissement, à la qualité des soins infirmiers et participe à la conception, à l'organisation et à l'évolution des services médicaux

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 2.

Il encadre 6 E.T.P. cadres infirmiers ou paramédicaux.

Dispositions spécifiques

Le cadre coordonnateur des soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre coordonnateur des soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre coordonnateur des soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre coordonnateur des soins spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre coordonnateur des soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

DIRECTEUR DES SOINS

Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT

CADRES DE GESTION DES SOINS

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

Le directeur des soins définit la politique des soins en s'appuyant sur le projet médical et le projet d'établissement.

Il peut participer aux instances de direction, à la CME, au CLIN,...

Il encadre et a sous sa responsabilité l'encadrement infirmier, et, le cas échéant, l'encadrement paramédical.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 2.

Il encadre 12 E.T.P. cadres infirmiers ou paramédicaux.

Dispositions spécifiques

Le directeur des soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le directeur des soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le directeur des soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.

Le directeur des soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

FILIERE : MEDICALE - CADRES

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

2 EMPLOIS courants actuels

Sage-femme
Sage-femme chef ou coordonnatrice générale

Médecin assistant non spécialisé
Médecin non spécialisé

Pharmacien
Pharmacien chef de service groupe B

Médecin assistant spécialisé
Médecin spécialisé groupe B
Médecin spécialisé groupe A1
Médecin spécialisé groupe A2
Médecin spécialisé AI CHR ou ACCA A1
Médecin spécialisé AI CHR ou ACCA A2

Pharmacien ou médecin biologiste
Pharmacien ou médecin biologiste chef

Médecin chef de service groupe B
Médecin chef de service groupe A1
Médecin chef de service groupe A2
Médecin chef de service spécialisé A2 CHR ou ACCA

Médecin chef d'établissement

Médecin directeur

CADRES MEDICAUX

Qui correspondent à

10 METIERS (nouveaux)

SAGE-FEMME

MEDECIN GENERALISTE

MEDECIN RESPONSABLE DE L'INFORMATION
MEDICALE

PHARMACIEN

MEDECIN SPECIALISTE

MEDECIN OU
PHARMACIEN BIOLOGISTE

MEDECIN CHEF
DE SERVICE

MEDECIN COORDONNATEUR

MEDECIN CHEF D'ETABLISSEMENT

MEDECIN DIRECTEUR

SAGE-FEMME

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Sage-femme			
Sage-femme chef ou coordonnatrice générale.....	30		

Définition du métier

La sage-femme exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'accès au métier

La sage-femme doit justifier des diplômes, certificats et titres requis en application du Code de la Santé Publique.

Dispositions spécifiques

Lorsque la sage-femme encadre des sages-femmes ou des professionnels de santé dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture) elle bénéficie d'un complément encadrement de 30 points.

MEDECIN RESPONSABLE DE L'INFORMATION MEDICALE
Coef. Réf. 937
REGROUPEMENT
CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin responsable de l'information médicale.....	100				

Définition du métier

Le médecin responsable de l'information médicale organise le recueil, le traitement et l'analyse de l'information médicale. Il conseille les praticiens pour la production des informations et veille à la qualité des données transmises.

Conditions d'accès au métier

Le médecin responsable de l'information médicale doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique. Il est désigné conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dispositions spécifiques

Le médecin responsable de l'information médicale bénéficie d'un complément spécialité de 100 points dès lors qu'il justifie des diplômes requis par la réglementation en vigueur lui permettant d'exercer en qualité de spécialiste.



AUXILIAIRE DE VIE

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES
EDUCATIFS ET SOCIAUX

Auxiliaire de vie

Complément
encadrement
Complément
diplôme
Complément
métier

Définition du métier

L'auxiliaire de vie effectue, hors établissement d'hébergement collectif, un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics fragiles (enfants, personnes âgées, personnes malades, personnes handicapées...).

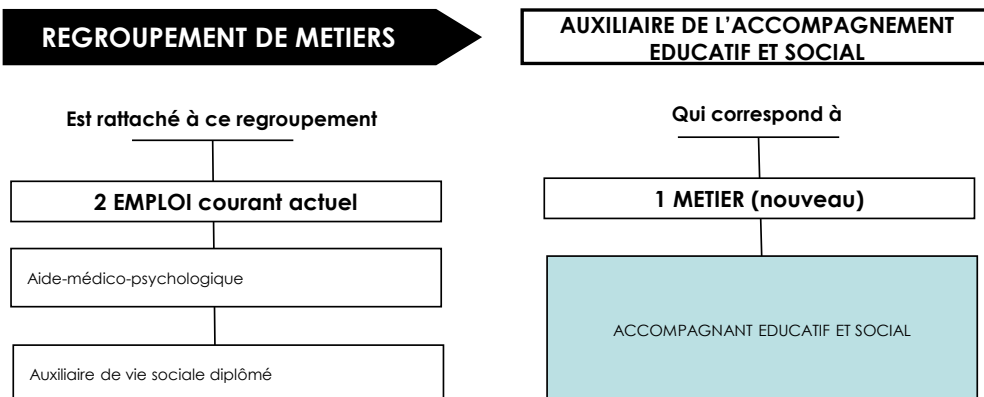
Dispositions spécifiques

Lorsque l'auxiliaire de vie est titulaire du Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social, il accède au métier d'accompagnant éducatif et social.



FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.3



Critères de regroupement

L'auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies.

Il intervient, en conformité avec le projet d'établissement et sous la responsabilité directe d'un travailleur social, médico-social, paramédical ou du responsable d'établissement, dans le domaine des activités quotidiennes.

COEFFICIENT DE REFERENCE 351



ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL

Coef. Réf. 351

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE DE L'ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF ET SOCIAL

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Aide-médico-psychologique.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Auxiliaire de vie sociale diplômé	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'accompagnant éducatif et social exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Conditions d'accès au métier

L'accompagnant éducatif et social est titulaire du diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (qui remplace les diplômes d'Etat d'AMP et d'auxiliaire de vie sociale).

Dispositions spécifiques

L'accompagnant éducatif et social (ex aide-médico-psychologique) exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'accompagnant éducatif et social (ex aide-médico-psychologique) exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.



FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.4

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

4 EMPLOIS courants actuels

Educateur physique et sportif N1
Educateur physique et sportif N2

Animateur socio-éducatif N1

Moniteur - éducateur

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

Qui correspondent à

4 METIERS (nouveaux)

EDUCATEUR
SPORTIF

ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF N1

MONITEUR - EDUCATEUR

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET
FAMILIALE

Critères de regroupement

L'assistant socio-éducatif conduit des activités adaptées aux personnes accueillies dans divers domaines (activités physiques, sportives, d'éveil, de loisirs...).

Il participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne en liaison avec les autres personnels éducatifs, sociaux ou soignants. Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE 378



TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE

Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

Le technicien de l'intervention sociale et familiale intervient auprès de familles, de personnes en difficulté de vie ou en difficulté sociale, de personnes âgées ou handicapées, en leur apportant une aide matérielle ou un soutien technique, éducatif ou psychologique pour favoriser leur autonomie et leur intégration dans l'environnement et créer ou restaurer le lien social.

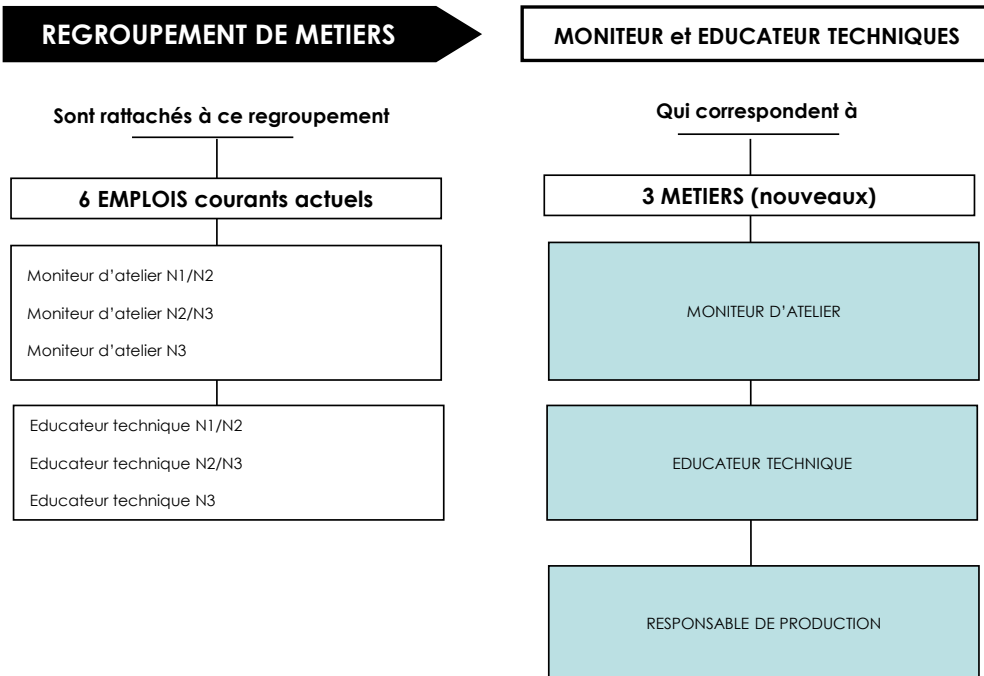
Conditions d'accès au métier

Le technicien de l'intervention sociale et familiale est titulaire du Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF).



FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.5



Critères de regroupement

Le moniteur et éducateur techniques apportent un soutien aux personnes accueillies, à travers la mise en œuvre d'activités techniques et/ou de formation, à caractère professionnel.

COEFFICIENT DE REFERENCE 427



RESPONSABLE DE PRODUCTION

Coef. Réf. 427

REGROUPEMENT

MONITEUR ET EDUCATEUR
TECHNIQUESComplément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

33

Définition du métier

Le responsable de production organise la fabrication dans ses différentes phases, définit les postes de travail, les outillages nécessaires et détermine les temps d'exécution.

Il organise, optimise et supervise des moyens et des procédés de fabrication, dans un objectif de production selon des impératifs de sécurité, environnement, qualité, coûts, délais, quantité.

Conditions d'accès au métier

Le responsable de production possède une expérience technique professionnelle de la fabrication et de ses différentes phases.

Dispositions spécifiques

Le responsable de production bénéficie d'un complément métier de 33 points.



FILIÈRE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.6

REGROUPEMENT DE METIERS

CHARGE D'INSERTION

Qui correspond à

1 METIER (nouveau)

CHARGE D'INSERTION EN CENTRE DE REEDUCATION
PROFESSIONNELLE (CRP)

Critères de regroupement

Le chargé d'insertion conseille et propose des actions d'accompagnement professionnel afin de favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes.

COEFFICIENT DE REFERENCE 432



CHARGE D'INSERTION EN CRP

Coef. Réf. 432

REGROUPEMENT

CHARGE D'INSERTION

Complément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

62

Définition du métier

Sous la responsabilité de la direction, le chargé d'insertion en centre de Rééducation Professionnelle :

- assure un rôle d'information, de communication, de suivi et d'accompagnement permanent auprès des stagiaires.
- assure la prospection et favorise l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires.
- recueille auprès des entreprises les informations relatives aux emplois offerts ou prévisibles, aux évolutions des qualifications et aux besoins de formation.

Conditions d'accès au métier

Le chargé d'insertion doit justifier d'une expérience professionnelle minimum de cinq ans dans le domaine correspondant.

Dispositions spécifiques

Le chargé d'insertion bénéficie d'un complément métier de 62 points



FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.7

REGROUPEMENT DE METIERS

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION
SOCIALE

Qui correspond à

2 METIERS (nouveaux)

COORDONNATEUR DE SECTEUR

GESTIONNAIRE DE CAS

Critères de regroupement

Le technicien de l'intervention sociale effectue des tâches complexes permettant de répondre aux besoins des personnes prises en charge.

COEFFICIENT DE REFERENCE 440

GESTIONNAIRE DE CAS

Coef. Réf. 440

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

10

Définition du métier

Le gestionnaire de cas est positionné sur le suivi du parcours de vie et de soins de la personne, il s'implique dans le soutien et l'accompagnement des personnes et de leurs aidants et développe un partenariat avec les professionnels des champs sanitaire, médico-social et social concernés.

Il intervient à la suite d'un processus de repérage des situations complexes.

Conditions d'accès au métier

Le gestionnaire de cas est titulaire du diplôme, titre ou certificat requis par les dispositions légales et réglementaires ou est en capacité de justifier de compétences dans ce domaine, acquises, reconnues ou validées au travers d'un dispositif d'accompagnement à la Formation Professionnelle (VAE,).

Dispositions spécifiques

Le gestionnaire de cas bénéficie d'un complément métier de 10 points.



FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.9

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

7 EMPLOIS courants actuels

Animateur socio-éducatif N2

Educateur technique spécialisé diplômé

Educateur spécialisé

Educateur physique et sportif N3

Conseiller en Economie Sociale
et FamilialeAssistant social
Assistant social polyvalent

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Qui correspondent à

7 METIERS (nouveaux)

ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF N2

EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

EDUCATEUR SPECIALISE

ENSEIGNANT D'ACTIVITES PHYSIQUES
ET SPORTIVESCONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE
ET FAMILIALE

ASSISTANT SOCIAL

MANDATAIRE JUDICIAIRE

Critères de regroupement

Le technicien socio-éducatif a pour mission, par la mise en œuvre d'activités de conception, d'exécution, d'évaluation, de favoriser l'insertion sociale, scolaire et/ou professionnelle, de favoriser le développement et l'épanouissement, d'aider à l'acquisition et au retour de l'autonomie, de former, de conseiller et d'informer dans le domaine de la vie quotidienne, les personnes accueillies. Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE 479



MANDATAIRE JUDICIAIRE

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Complément
encadrement
Complément
diplôme
Complément
métier

Définition du métier

Le mandataire judiciaire met en œuvre une mesure judiciaire (sauvegarde de justice, curatelle, tutelle) visant à la protection de personnes qui se trouvent dans l'incapacité de pourvoir seules à leurs intérêts, en raison de l'altération de leur facultés mentales ou corporelles.

Il peut également assurer une mesure d'accompagnement judiciaire dans le cadre de laquelle il gère les prestations dans l'intérêt de la personne concernée, mais l'aide à retrouver son autonomie de gestion.

Conditions d'accès au métier

Le mandataire doit être titulaire du Certificat National de Compétence de Mandataire judiciaire à la protection des majeurs.

Il doit également remplir les conditions d'habilitation requises en fonction de son mode d'exercice et être inscrit sur une liste communiquée aux juges concernés.



FILIÈRE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.10

REGROUPEMENT DE METIERS

FORMATEUR

Qui correspond à

3 METIERS (nouveaux)

FORMATEUR NIVEAU 1 EN CENTRE DE REEDUCATION
PROFESSIONNELLE (CRP)FORMATEUR NIVEAU 1 BIS EN CENTRE DE
REEDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)FORMATEUR NIVEAU 2 EN CENTRE DE REEDUCATION
PROFESSIONNELLE (CRP)

Critères de regroupement

Le formateur en centre de rééducation professionnelle ou en centre de préorientation a pour mission, par des actions de formation professionnelle, de bilan, d'orientation ou d'insertion de permettre à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale de s'intégrer dans un processus de reclassement et d'insertion professionnelle.

COEFFICIENT DE REFERENCE 505



FORMATEUR NIVEAU 1 EN CRP

Coef. Réf. 505

REGROUPEMENT

FORMATEUR

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 1, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :

- d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,
 - de s'adapter aux évolutions des emplois,
 - de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.
- Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs,
- Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 1 doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche :

- de la reconnaissance d'un diplôme professionnel ou technique,
- de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,
- d'une formation pédagogique sanctionnée par le certificat de formation pédagogique (avec évaluation des connaissances professionnelles) délivré par l'AFPA ou d'une autre formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.



FORMATEUR NIVEAU 1 bis EN CRP

Coef. Réf. 505

REGROUPEMENT

FORMATEUR

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

30

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 1 bis, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :

- d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,
 - de s'adapter aux évolutions des emplois,
 - de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.
- Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs,
- Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 1 bis doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche :

- d'un diplôme de niveau III,
- de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,
- d'une formation pédagogique sanctionnée par le certificat de formation pédagogique (avec évaluation des connaissances professionnelles) délivré par l'AFPA ou d'une autre formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.

Dispositions spécifiques

Le formateur de niveau 1 bis en centre de rééducation professionnelle ou en centre de pré orientation titulaire d'un diplôme de niveau III bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.



FORMATEUR NIVEAU 2 EN CRP

Coef. Réf. 505

REGROUPEMENT

FORMATEUR

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

45

22

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 2, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :

- d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,
- de s'adapter aux évolutions des emplois,
- de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.

Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs,

Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 2 doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche:

- d'un diplôme de niveau II
- de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,
- d'une formation pédagogique sanctionnée par le certificat de formation pédagogique (avec évaluation des connaissances professionnelles) délivré par l'AFPA ou d'une autre formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.

Dispositions spécifiques

Le formateur de niveau 2 en centre de rééducation professionnelle ou en centre de pré orientation bénéficie d'un complément diplôme de 45 points et d'un complément métier de 22 points.



FILIÈRE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.2

REGROUPEMENT DE METIERS

Est rattaché à ce regroupement

3 EMPLOIS courants actuels

Technicien Niveaux 1,2
Technicien informatique
Technicien de l'information médicale

TECHNICIEN DES SERVICES
ADMINISTRATIFS

Qui correspond à

1 METIER (nouveau)

TECHNICIEN ADMINISTRATIF

Critères de regroupement

Le technicien administratif effectue des travaux d'une certaine complexité.
Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE 392

TECHNICIEN ADMINISTRATIF

Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DES SERVICES ADMINISTRATIFS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien Niveaux 1,2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Technicien informatique	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Technicien de l'information médicale....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le technicien administratif effectue des travaux administratifs d'une certaine complexité.

Le technicien informatique effectue des travaux informatiques d'une certaine complexité.

Le technicien de l'information médicale collecte et traite les informations médicales concernant les patients. Il participe à l'analyse de l'activité médicale de l'établissement en utilisant ou en mettant en œuvre les moyens techniques et matériels adaptés sous le contrôle du médecin responsable de l'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le technicien administratif doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.



FILIÈRE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.3

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

6 EMPLOIS courants actuels

Rédacteur N1/N2/N3
Documentaliste-chargé d'études
Ministre du culte

Secrétaire en chef de direction N1/N2/N3

Comptable N1/N2/N3

Adjoint des services économiques N1/N2/N3

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Qui correspondent à

7 METIERS (nouveaux)

REDACTEUR

SECRETAIRE DE DIRECTION

COMPTABLE

ASSISTANT DES SERVICES ECONOMIQUES

INFORMATICIEN

ASSISTANT QUALITE

CHARGE DE COMMUNICATION

Critères de regroupement

L'assistant administratif effectue des tâches complexes dans le domaine administratif (secrétariat, comptabilité, économat...) ou informatique ou dans les domaines liés à la qualité ou à la communication.

Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2.

COEFFICIENT DE REFERENCE 439

REDACTEUR

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Rédacteur	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ministre du culte.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Documentaliste – chargé d'étude.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le rédacteur effectue des tâches administratives complexes liées au secrétariat.

Dans le cadre, d'un service organisé, le documentaliste – chargé d'étude est chargé de tâches complexes liées à la gestion de l'information.

Il collecte, gère et met à la disposition des demandeurs d'information les ouvrages et la documentation générale ou spécialisée. Il gère et enrichit un stock et un flux d'informations par des techniques appropriées et assure la veille documentaire.

Après analyse des besoins, il recherche, sélectionne, traite l'information, quel que soit le support.

De plus, il peut réaliser des recherches ou des études sur des sujets spécifiques.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de rédacteur, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2. Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un Baccalauréat et d'une expérience professionnelle dans un emploi administratif et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

Pour être recruté en qualité de documentaliste-chargé d'étude, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 minimum ou licence.



INFORMATICIEN

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Complément
encadrement
Complément
diplôme
Complément
métier

Définition du métier

L'informaticien assure la mise en œuvre, la surveillance et la maintenance des équipements informatiques et de télécommunication conformément aux normes et procédures en vigueur dans le respect notamment des plannings de travail établis, de la sécurité et de la qualité.

Il contribue au bon fonctionnement du système d'information.

Il assure le support et l'assistance de proximité aux utilisateurs pour tout ce qui concerne les postes de travail et les applications informatiques.

Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :

- les salariés titulaires d'un Bac + 2,
- les salariés justifiant d'une expérience de 5 ans en matière de matériel informatique ou d'un système d'exploitation ou d'un domaine applicatif.

Dispositions spécifiques

L'informaticien bénéficie d'un complément métier de 9 points.

ASSISTANT QUALITE

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

L'assistant qualité participe au suivi de la démarche qualité en collaboration avec les instances de l'établissement.

Il collabore à la définition des actions ayant trait à la démarche qualité.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité d'assistant qualité, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 ou être en capacité de justifier de compétences dans ce domaine, acquises, reconnues ou validées au travers d'un dispositif d'accompagnement à la Formation Professionnelle (VAE,).

CHARGE DE COMMUNICATION

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

Le chargé de communication met en œuvre le plan de communication de l'établissement.

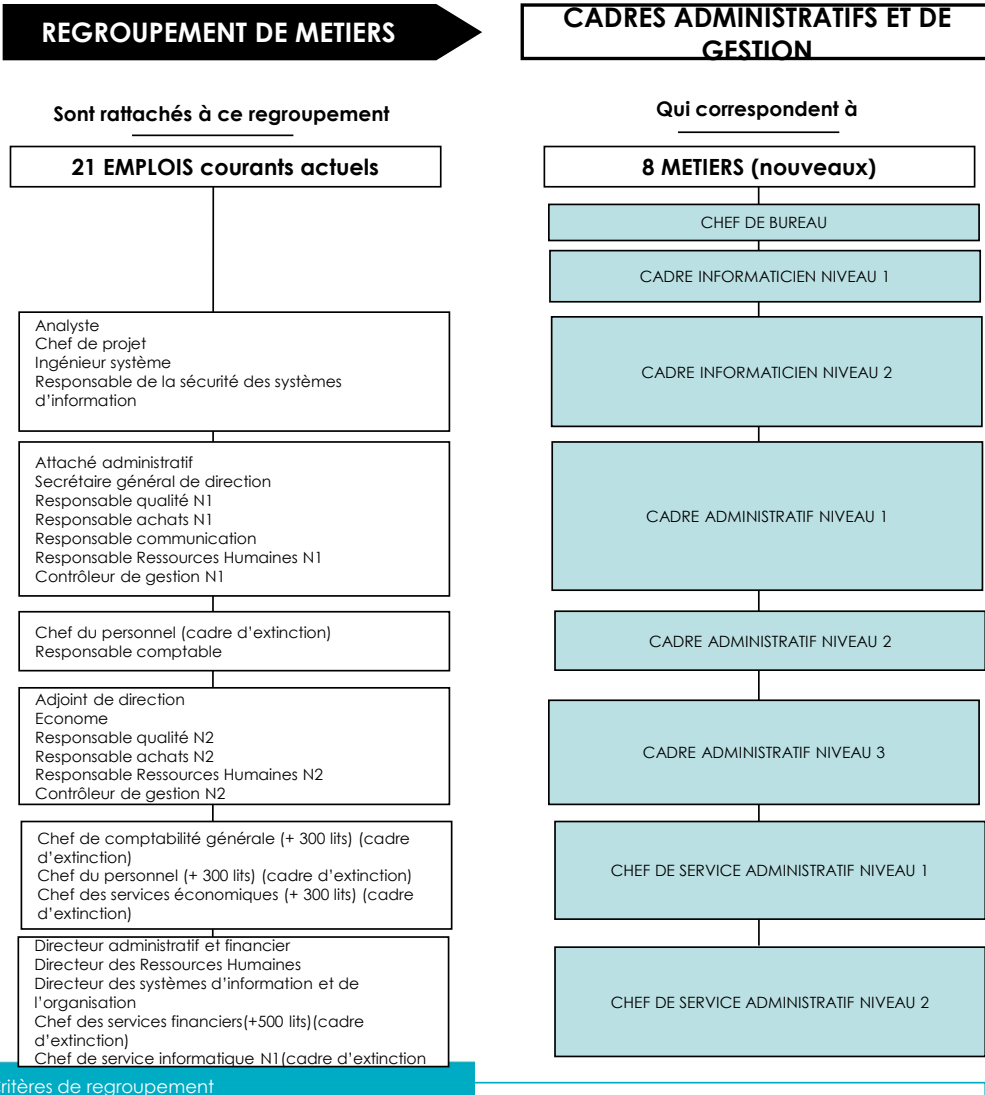
Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de chargé de communication, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2 ou licence.



FILIÈRE : ADMINISTRATIVE- Cadres

Regroupement 3.4



Critères de regroupement

Le cadre administratif et de gestion effectue des tâches complexes dans le domaine administratif et informatique impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.

Le chef de service assume, en outre, sous le contrôle de la direction, la responsabilité de son service.



CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 1

Coef. Réf. 467

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

Complément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 1 participe à la conception technique des systèmes d'information. Il met en production, administre, exploite et surveille les moyens informatiques et/ou de télécommunication. Il garantit le maintien à niveau des matériels et/ou logiciels avec un objectif de qualité, de productivité, de sécurité et de satisfaction des utilisateurs, dans le respect des normes, standards et procédures en vigueur.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire, au moins :

- d'une maîtrise informatique,
- ou d'un B.T.S. ou d'un D.U.T. et de 3 ans d'expériences professionnelles en qualité d'informaticien.



CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 2

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Analyste			
Chef de projet			87
Ingénieur système			126
Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI)			50

Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 2 pilote des activités d'études, de développement et de mise en production des systèmes d'information. Il est responsable du niveau de qualité de service et de sécurité des outils informatiques et de télécommunication. Il spécifie, organise et planifie les projets, de la conception à la mise en œuvre, en s'appuyant sur des ressources internes et externes.

Le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) définit la politique de sécurité des systèmes d'information en cohérence avec la réglementation en vigueur (PSSI) et veille à son application.

Il définit, planifie et met en place des normes, standards, procédures et outils liés à la sécurité du système d'information.

Il contrôle la sécurité du système d'information en termes de confidentialité, intégrité, disponibilité.

Il évalue la vulnérabilité du système d'information et met en place des solutions pour protéger les applications et les données.

Il veille sur les évolutions nécessaires pour garantir la sécurité du système d'information dans son ensemble.

Il met en œuvre des plans de secours et de sauvegarde et sensibilise les utilisateurs aux problèmes de sécurité (sauvegarde, virus, confidentialité des données, ...).

Il assure un rôle de conseil, d'assistance, d'information, de formation et d'alerte.

Conditions d'accès au métier

Le cadre informaticien N2 est titulaire :

- d'un diplôme de niveau Bac + 2 (B.T.S. ou D.U.T. informatique ou diplôme reconnu équivalent) avec 7 ans d'expérience en qualité d'informaticien,
- ou d'une maîtrise informatique (ou diplôme reconnu équivalent) avec 2 ans d'expérience.

Pour être recruté en qualité de responsable de la sécurité des systèmes d'information le salarié doit être titulaire d'une spécialisation complémentaire en sécurité des systèmes d'information.

Dispositions spécifiques

Lorsque le cadre informaticien N2 exerce les fonctions de chef de projet, il bénéficie d'un complément métier de 87 points.

Lorsque le cadre informaticien N2 exerçant les fonctions d'ingénieur système est titulaire d'un D.E.A., d'un D.E.S.S. ou d'un diplôme d'ingénieur (ou diplômes reconnus équivalents) avec deux ans d'expérience, ou débutant titulaire d'un doctorat (ou diplôme reconnu équivalent), il bénéficie d'un complément métier de 126 points.

Le responsable de la sécurité des systèmes d'information bénéficie d'un complément métier de 50 points.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 1

Coef. Réf. 493

REGROUPEMENT

Attaché administratif.....

Secrétaire général de direction.....

Responsable qualité N1.....

Responsable communication.....

Responsable ressources humaines N1

Responsable achats N1.....

Contrôleur de gestion N1.....

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 1 effectue des tâches complexes dans le domaine administratif impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de secrétaire général de direction organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable qualité N1 est chargé de coordonner la démarche qualité au sein de l'établissement, notamment en assurant le suivi des procédures mises en place en matière d'hygiène et de sécurité. En outre, il définit les actions de prévention des risques ainsi que les critères d'évaluation de la démarche qualité. Il exerce sa mission sous la responsabilité et en collaboration avec les instances de l'établissement intervenant dans les matières ayant trait à l'hygiène et à la sécurité.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable communication met en œuvre et coordonne les campagnes de communication qu'il contribue à élaborer dans le cadre fixé par la direction.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable ressources humaines N1 décline les orientations arrêtées par la direction en matière de gestion des ressources humaines.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable achats N1 est chargé de suivre les opérations d'acquisition des biens nécessaires au fonctionnement de l'établissement. Il s'assure de la régularité des procédures menées et collabore à la définition des programmes d'achat. Il gère les appels d'offres et peut avoir recours à la procédure des marchés. Il encadre une équipe de professionnels.

Le cadre administratif niveau 1 chargé d'assurer les fonctions de contrôleur de gestion N1 met en place et contrôle les procédures de gestion. Il alerte et conseille la direction,

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 ou licence et compter trois ans d'expérience.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 547

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

Chef du personnel (mis en cadre d'extinction)

Complément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Responsable comptable

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 2 chargé du personnel élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale

Le cadre administratif N2 assurant les fonctions de responsable comptable est chargé de la comptabilité et est responsable de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement analytique. Il peut exercer des activités de type financier, fiscal ou social.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou d'un diplôme de niveau Bac + 2 et compter cinq ans d'expérience.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 3

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Adjoint de direction.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Responsable Ressources Humaines N2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Econome	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Responsable qualité N 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Responsable achats N2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Contrôleur de gestion N2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 3 est :

- soit directement rattaché au directeur auquel il est adjoint, dans les établissements dans lesquels il ne peut pas, en principe, être créé de poste de directeur-adjoint. Ses tâches sont étendues et diversifiées ; elles peuvent comporter une dominante, aussi bien dans les services généraux ou techniques (comptabilité, personnel, informatique, économe, entretien ...) que dans les services professionnels (éducatif, paramédical,...).
- soit rattaché au directeur, directeur-adjoint, gestionnaire ou à un chef de service dans les grands établissements. Ses tâches sont très spécialisées dans le domaine de compétences de son service, tout en conservant une certaine polyvalence,
- soit chargé de la fonction d'économe consistant à assurer la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

Le responsable des ressources humaines N2 élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale.

Le responsable achats N2 élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique achats et de son développement.

Le responsable qualité N2 élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la démarche qualité et de son développement.

Le contrôleur de gestion N2 organise et contrôle la gestion économique de la structure selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et dans le respect de la réglementation.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou d'un diplôme de niveau Bac + 2 et compter cinq ans d'expérience.

CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 1
Coef. Réf. 716
REGROUPEMENT
CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

Chef de comptabilité générale
(+ de 300 lits)

(cadre d'extinction)

Chef des services économiques

(+ de 300 lits)

(cadre d'extinction)

Chef du personnel(+ de 300 lits)

(cadre d'extinction)

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

Le chef de service administratif Niveau 1, chargé de la comptabilité générale, est responsable dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement en comptabilité analytique. Il peut exercer des activités connexes de type financier, fiscal ou social.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé du personnel élabore et met en œuvre dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. les moyens quantitatifs ou qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé des services économiques assure, dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 809

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Directeur administratif et financier.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Directeur des systèmes d'information et de l'organisation.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Directeur des ressources humaines	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef des services informatiques N1 (cadre d'extinction).....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef des services financiers (+ 500 lits)(cadre d'extinction).....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le directeur des systèmes d'information (DSI) ou directeur des systèmes d'information et de l'organisation (DSIO) définit les orientations stratégiques des systèmes d'information et de communication. Il fixe et met en œuvre la politique informatique. Il pilote l'ensemble des activités en lien avec le système d'information, dont il s'assure de l'efficacité et dont il évalue la performance (qualité, sécurité, coûts, ...). Il veille à la mise en cohérence continue du système d'information avec la stratégie de la structure.

Le chef de service administratif Niveau 2 exerçant les fonctions de directeur administratif et financier est responsable de l'ensemble des activités comptables, financières et fiscales dans les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 15 millions d'euros, en lien avec la Direction Générale.

Le chef de service administratif Niveau 2 chargé d'assurer les fonctions de directeur des ressources humaines définit la politique des ressources humaines de l'entreprise en lien avec la Direction Générale.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de directeur des systèmes d'information et de l'organisation le salarié doit être titulaire d'un diplôme informatique ou scientifique de niveau bac + 5 et posséder sept ans d'expérience ou être titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme reconnu comme équivalent et posséder 4 ans d'expérience.

Le chef de service administratif Niveau 2 chargé des services financiers ou des ressources humaines doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 5 et de 4 ans d'expérience ou d'un diplôme de niveau Bac + 4 et de 7 ans d'expérience.



FILIÈRE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.5

REGROUPEMENT DE METIERS

METIERS DE LA RECHERCHE

Qui correspondent à

2 METIERS (nouveaux)

TECHNICIEN DE RECHERCHE CLINIQUE

ATTACHE DE RECHERCHE CLINIQUE

Critères de regroupement

Les professionnels des métiers de la recherche contribuent à la mise en œuvre des protocoles de recherche clinique sur un lieu autorisé.



TECHNICIEN D'ÉTUDE CLINIQUE

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

METIERS DE LA RECHERCHE

Complément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

Le technicien d'étude clinique assiste l'investigateur dans la réalisation d'études cliniques sur un ou plusieurs sites.

Il collecte les données cliniques et assure la logistique de l'étude.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de technicien d'étude clinique, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2 et d'une formation ou une expérience spécifique de recherche clinique.

ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE

Coef. Réf. 493

REGROUPEMENT

METIERS DE LA RECHERCHE

Complément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

L'attaché de recherche clinique effectue des tâches complexes dans le domaine administratif impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à la recherche clinique, en transversalité avec l'ensemble des services et professionnels concernés.

L'attaché de recherche clinique met en place et réalise le suivi des essais cliniques. Il assure le contrôle de la qualité scientifique, technique et réglementaire des projets de recherche clinique au sein de l'établissement. Son activité, centrée sur les pratiques médico-soignantes, s'exerce en lien direct avec la Conférence médicale.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 et compter au moins trois ans d'expérience.

L'attaché de recherche clinique doit avoir une formation ou une expérience spécifique de recherche clinique.



FILIÈRE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.3

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

13 EMPLOIS courants actuels

Commis de cuisine

Ouvrier d'entretien

Ouvrier professionnel de 1ère catégorie
(cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité,
plomberie, jardin,...)Ouvrier des services d'orthopédie
Magasinier
Conducteur poids lourds et transports en commun
par intermittenceLingère mécanicienne
Conducteur machine à laver 30 kg

Agent des services de sécurité

Gouvernante
Gouvernante principale
Chef serveur
Chef lingèreOUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 1

Qui correspondent à

2 METIERS (nouveaux)

OUVRIER DES SERVICES
LOGISTIQUES NIVEAU 1RESPONSABLE LOGISTIQUE
NIVEAU 1

Critères de regroupement

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une formation professionnelle de niveau C.A.P. ou B.E.P.
Il doit avoir un C.A.P. ou un B.E.P. ou une qualification de même niveau, reconnue.

COEFFICIENT DE REFERENCE 329



OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 1

Coef. Réf.

329

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES –
NIV 1

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Commis de cuisine	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ouvrier d'entretien.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ouvrier professionnel de 1 ^{ère} catégorie (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ouvrier des services d'orthopédie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Magasinier	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur poids lourds et transports en commun	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Lingère mécanicienne	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur machine à laver 30 kg	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Agents des services de sécurité	<input type="text"/>	<input type="text"/>	10

Définition du métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 assure, selon le cas :

- l'exécution de tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...),
- la manutention de diverses marchandises, produits ou objets,
- la conduite de véhicules de transports en commun ou de poids lourds,
- l'exécution des interventions de maintenance des appareillages, ainsi que les aides techniques et les travaux simples de production en orthopédie.

L'ouvrier des services logistique N1 exerçant en qualité d'agent des services de sécurité assure la prévention et la sécurité des installations et des personnes. A ce titre :

- il s'assure du maintien en bon état de fonctionnement des installations de lutte contre l'incendie de l'établissement et sensibilise le personnel au risque incendie,
- il contribue à une fonction de modération hors cadre thérapeutique.

Conditions d'accès au métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est titulaire d'un C.A.P. ou d'un B.E.P., ou d'un certificat de formation professionnelle, ou d'une qualification reconnue de même niveau.

L'agent des service de sécurité est titulaire du SSIAP 1 ou des équivalences établies réglementairement.

Dispositions spécifiques

L'agent des services de sécurité bénéficie d'un complément métier de 10 points.



FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.4

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

21 EMPLOIS courants actuels

Ouvrier qualifié (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin...)
Opérateur technique de dialyse
Ouvrier professionnel de 2ème catégorie (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)

Magasinier principal
Conducteur transports en commun

Conducteur ambulancier

Lingère qualifiée
Conducteur machine à laver et à essorer

Ouvrier hautement qualifié N1/N2

Chef de buanderie N1/N2 (- 9 p)
Chef de buanderie N1/N2 (9 à 15 p)
Chef de buanderie N1/N2 (+15 p)

Contremaître
Surveillant d'entretien

Sous chef de cuisine N1/N2 (6-9)
Sous chef de cuisine N1/N2 (10-19)
Sous chef de cuisine (+19)

Chef de cuisine N1/N2 (3-5)
Chef de cuisine N1/N2 (6-9)
Chef de cuisine N1/N2 (10-19)

Chef d'équipe des services de sécurité

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 2

Qui correspondent à

3 METIERS (nouveaux)

OUVRIER DES SERVICES
LOGISTIQUES NIVEAU 2

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

RESPONSABLE LOGISTIQUE
NIVEAU 2

Critères de regroupement

L'ouvrier des services logistiques Niveau 2 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une qualification correspondant à deux C.A.P. ou à deux Brevets Professionnels de qualification ou à un C.A.P. et à un B.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle.

COEFFICIENT DE REFERENCE 339



RESPONSABLE LOGISTIQUE – NIVEAU 2

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de buanderie (- 9 p)	25		
Chef de buanderie (9 à 15 p).....	50		
Chef de buanderie (+ 15 p).....	ou		
Contremaître	60		50
Surveillant d'entretien			60
Sous-chef de cuisine (6-9)	25		15
Sous-chef de cuisine (10-19)	50		15
Sous-chef de cuisine (+ 19)	ou		15
	60		
Chef de cuisine (3-5)	10		50
Chef de cuisine (6-9)	25		50
Chef de cuisine (10-19)	60 ou 80		50
Chef d'équipe des services de sécurité	15		10

Définition du métier

Le responsable logistique niveau 2 assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques.

Le responsable logistique Niveau 2 exerçant en qualité de chef d'équipe des services de sécurité assure la prévention et la sécurité des installations et des personnes. A ce titre :

- il s'assure du maintien en bon état de fonctionnement des installations de lutte contre l'incendie de l'établissement et sensibilise le personnel au risque incendie.
- il contribue à une fonction de modération hors cadre thérapeutique.
- Il encadre les agents des services de sécurité et a pour mission la formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie notamment.

Conditions d'accès au métier

Le chef d'équipe des services de sécurité est titulaire du SSIAP 2 ou des équivalences établies réglementairement.

Dispositions spécifiques

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément métier de 15 points.

Lorsqu'il exerce en qualité de chef de cuisine ou de contremaître, il bénéficie d'un complément métier de 50 points.

Lorsqu'il exerce en qualité de surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément métier de 60 points.

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de buanderie, contremaître ou surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément encadrement de :

- 25 points lorsqu'il encadre de 3 à 9 salariés E.T.P.,
- 50 points lorsqu'il encadre 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :

- 25 points lorsqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,
- 50 points lorsqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :

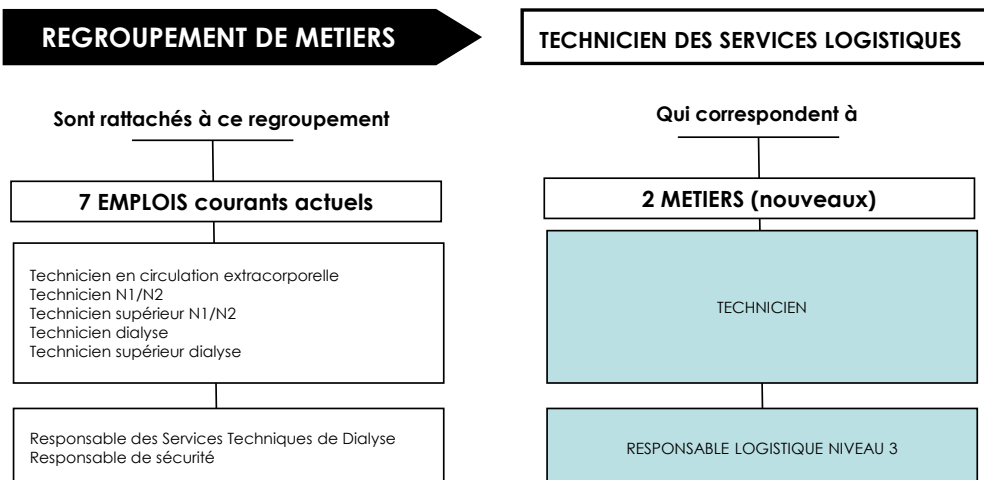
- 10 points lorsqu'il encadre de 3 à 5 salariés E.T.P.,
- 25 points lorsqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 80 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Le chef d'équipe des services de sécurité bénéficie d'un complément métier de 10 points et d'un complément encadrement de 15 points.



FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.5



Critères de regroupement

Le technicien des services logistiques effectue des travaux d'une certaine complexité. Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité. Il doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE 392



RESPONSABLE LOGISTIQUE - NIVEAU 3

Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Responsable des Services Techniques de Dialyse			102
Responsable de sécurité	36		

Définition du métier

Le responsable des services technique de dialyse assure la responsabilité et la coordination des techniciens des services logistiques spécialisés en dialyse.

Le responsable de sécurité coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention. Il a la responsabilité des équipes de sécurité et conseille la direction de la structure en matière de sécurité et incendie.

Conditions d'accès au métier

Le responsable des services technique de dialyse est titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S. électronique ou similaire et possède une expérience professionnelle de cinq ans au minimum.

Le responsable de sécurité est titulaire du SSIAP 3 ou des équivalences établies réglementairement.

Dispositions spécifiques

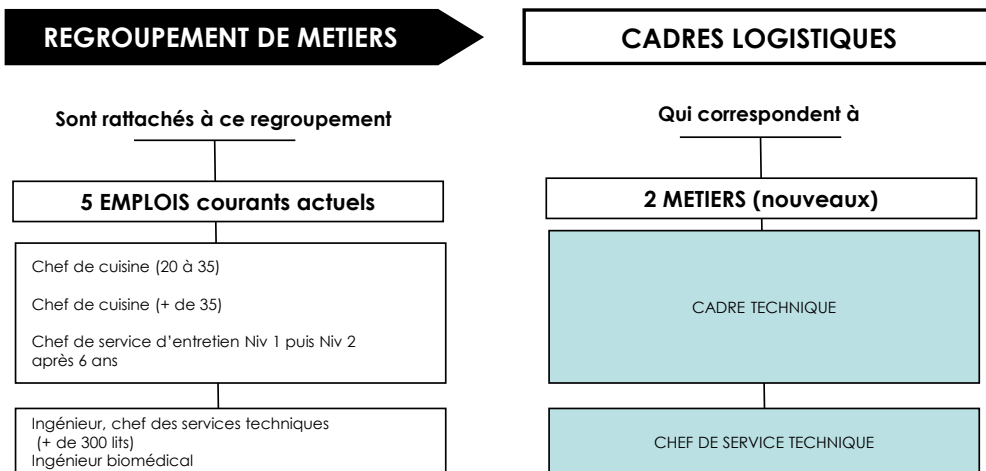
Le responsable des services technique de dialyse bénéficie d'un complément métier de 102 points.

Le responsable de sécurité bénéficie d'un complément encadrement de 36 points.



FILIÈRE : LOGISTIQUE - Cadres

Regroupement 4.6



Critères de regroupement

Le cadre logistique effectue des tâches complexes dans le domaine logistique.

CHEF DE SERVICE TECHNIQUE

Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT

CADRES LOGISTIQUES

Ingénieur, chef des services techniques

Ingénieur biomédical

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

Le chef de service technique coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention (entretien,...) dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P.

L'ingénieur biomédical fournit à la direction générale et aux équipes techniques et médicales une expertise biomédicale dans la programmation, l'achat et/ou la gestion des équipements biomédicaux, ainsi que sur les évolutions technologiques.

Il veille au respect de l'application des règles de procédures, normes et standards afférents à son domaine d'activité. Il contrôle l'utilisation et l'entretien des matériels et des locaux.

Conditions d'accès au métier

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 3 et justifier d'une expérience de la fonction d'au moins 3 ans.

Lorsqu'il exerce en qualité d'ingénieur biomédical, il doit être diplômé d'une école d'ingénieur ou d'un Master II incluant une spécialisation en génie biomédical.

Article 17

Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 18

Date d'application du présent avenant

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément, sous réserve des mesures pour lesquelles le présent avenant prévoit une date spécifique d'entrée en application.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

S'agissant des dispositions du présent avenant concernant les personnels relevant du statut de cadre ou de cadre assimilé au sens de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, celles-ci ne prendront effet qu'après accord des instances de l'AGIRC.

Fait à Paris, le 15 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3198

Convention collective nationale
IDCC : 29. – **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF**

AVENANT (ERRATUM) DU 3 AVRIL 2017
MODIFIANT L'AVENANT N° 2017-02 DU 15 MARS 2017

NOR : ASET1750677M
IDCC : 29

Entre
FEHAP

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Aux pages 48, 49 et 50 de l'avenant n° 2017-02, en « en-tête » des fiches métiers des formateurs en CRP, le terme « cadres » est retiré.

Cet erratum n'ayant que pour objet de rectifier une erreur matérielle, il s'applique à la même date que l'avenant n° 2017-02 du 15 mars 2017 telle que prévue en son article 18.

Fait à Paris, le 3 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037

Convention collective nationale
IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

AVENANT N° 58 DU 23 MAI 2017
RELATIF À L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

NOR : ASET1750664M

IDCC : 1921

Entre

CNHJ

UNHJ

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

FNSECP CGT

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 8 août 2016, en son article 24, transcrit dans le code du travail par l'article L. 2232-5-1, stipulant que doivent s'engager au niveau des branches professionnelles, des négociations portant sur la définition de l'ordre public conventionnel. C'est dans ce cadre que les organisations patronales et salariées ont rédigé cet avenant.

Article unique

L'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

Aussi dans ce cadre aucun accord ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la convention sauf par des dispositions plus favorables.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3257

Convention collective nationale
IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 JUIN 2017
DE LA CGT BOURSE INVESTISSEMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE
DES ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS DU 11 JUIN 2010

NOR : ASET1750653M
IDCC : 2931

Paris, le 12 juin 2017.

Messieurs,

J'ai l'honneur de vous informer de l'adhésion de la CGT Bourse investissement à la convention collective des activités de marchés financiers, signée le 11 juin 2010 (IDCC 2931).

Cette adhésion prend effet rétroactivement au 1^{er} décembre 2016 et doit permettre à notre syndicat de participer au comité de gestion des régimes de branche prévoyance et frais de santé tenu en 2017 sur les comptes 2016 de ces régimes.

Je vous prie d'agréer, Messieurs, l'expression de mes sincères salutations.

Secrétaire CGT Bourse investissement

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT N° 44 DU 18 MAI 2017
PORTANT RÉÉCRITURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1750667M
IDCC : 1589

Entre
UMF
SNSSP

D'une part, et

CFDT
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FNPd CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des évolutions législatives récentes et afin d'assurer une meilleure lisibilité de la convention collective, les parties ont convenu de procéder à la réécriture complète de la convention collective et des annexes I à IV.

CHAPITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain les relations de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises qui exercent à titre principal les professions de mareyeurs et de sauteurs-saurisseurs définies ci-après.

La profession de mareyeur est définie à l'article 35 de la loi d'orientation de la pêche maritime du 18 novembre 1997 « Exerce une activité de mareyage tout commerçant qui assure le premier achat des produits de la pêche maritime destinés à la consommation humaine en vue de leur commercialisation, et qui dispose à cet effet d'un établissement de manipulation des produits de la pêche. Cet établissement doit faire l'objet d'un agrément sanitaire ».

Un prestataire de services ou sous-traitant peut également exercer une activité de mareyage dès lors qu'il manipule des produits de la pêche et effectue des opérations telles qu'éviscération, filetage, décoquillage, conditionnement, etc. sans que cet opérateur réponde à la définition réglementaire de mareyeur au sens de premier acheteur.

Le salage-saurissage désigne les activités de conservation de poissons ou de préparations à base de poissons, crustacés ou mollusques autres que la congélation et l'appertisation.

En règle générale, ces activités relèvent des codifications suivantes de la nomenclature des activités française.

10.20Z. Transformation et conservation de poissons, de crustacés et de mollusques

À l'exception des entreprises qui exercent à titre principal l'activité de conservation par appertisation, congélation et surgélation.

Les entreprises de salage-saurissage de produits de la mer, établies dans le canton de Fécamp, n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention.

46.38A. Commerce de gros (commerce interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques

Sous réserve que tout ou partie de l'activité soit exercé dans un atelier de marée.

Article 1.2

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 1.3

Formalités de dépôt et publicité

La présente convention est déposée aux services centraux du Ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris (section commerce.)

La diffusion de la convention collective est assurée aux représentants du personnel (CE, DP) et aux délégués syndicaux. Un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. À défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés par voie d'affichage.

Article 1.4

Avantages acquis

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties plus favorables résultant des accords collectifs et des conventions collectives conclus aux niveaux régional, départemental ou local ou des usages.

Toutefois, les avantages reconnus, soit par la présente convention, soit par des avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

Article 1.5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ou d'employeurs peut adhérer à la présente convention collective. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention et fait l'objet des formalités de dépôt définies au 1-3 ci-dessus.

Article 1.6

Dénonciation. – Révision

1.6.1. La convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires avec un préavis de « trois » mois. La dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires. Elle fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. À défaut de conclusion d'une convention collective nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la présente convention continue à produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

1.6.2. La convention peut être modifiée sur proposition écrite de toute organisation signataire ou adhérente indiquant les articles dont la révision est demandée. Toute demande de modification qui n'aura pas donné lieu à un accord dans un délai de 6 mois sera caduque.

Article 1.7

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

1.7.1. Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés des entreprises. C'est ainsi qu'ils affirment que, conformément à l'ordre public conventionnel établi, les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peuvent comporter des clauses ou dispositions dérogeant à la convention collective nationale (ou accords professionnels ou interprofessionnels), dans les domaines suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- protection sociale complémentaire ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la prévention de la pénibilité.

Aussi, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs, après négociations, décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

1.7.2. Missions dévolues à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est créée dans la branche des mareyeurs-expéditeurs. Elle exerce des missions d'intérêt général et collectif et notamment les suivantes :

1. Représente ladite branche, notamment dans l'appui aux entreprises, vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
3. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs

d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, 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.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche des mareyeurs-expéditeurs, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes visés ci-dessus et les domaines ajoutés par la suite par la législation sociale, selon les modalités précisées à l'article 1.7.3 ci-après.

Ce rapport versé dans la base de données nationale a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

4. Peut rendre un avis, à la demande d'un juge judiciaire, sur une question d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. Cet avis est constaté par un procès-verbal de la commission.

5. Peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

6. Est destinataire, pour information, des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel. En conséquence, la commission paritaire nationale de validation des accords instituée antérieurement dans la branche est désormais sans objet.

7. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1.7.4 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes :

- négociation semestrielle sur les salaires ;
- négociations triennales relatives :
 - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - à l'insertion professionnelle et au maintien de l'emploi des travailleurs handicapés,
- négociation sur les modalités d'exercice du temps partiel dans les conditions définies par la loi du 8 août 2016 ;
- négociations quinquennales relatives :
 - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

8. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1.7.5 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention d'accords de branche soumis à l'extension sur les thèmes entrant dans les missions générales de la branche :

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexes, doivent être négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

9. En charge de définir l'ordre public conventionnel :

- l'ordre public conventionnel de la branche, consistant à déterminer les thèmes sur lesquels les accords collectifs d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise ;
- en outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pourra négocier les accords de branche soumis à extension, portant sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail, et comportant, sous formes d'accords types, les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui constituent la majorité des entreprises de la branche.

1.7.3. Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, définie à l'article 1.7.2 ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- les conventions ou accords collectifs d'entreprises visés à l'article 1.7.2 devront être adressés par les employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception en deux exemplaires, à l'attention des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des mareyeurs-expéditeurs au secrétariat de la commission ;
- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée ainsi que la qualité des négociateurs et des signataires. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

1.7.4. Composition et participation aux négociations paritaires de branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la branche.

Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations nationales est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Ce temps comprend également le temps de trajet et de préparation dans la limite d'une durée totale de 48 heures pour chaque absence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 72 heures avant leur départ.

Indemnisation des frais

Les frais de déplacement sont à la charge de l'organisation patronale signataire de la présente convention selon les modalités suivantes :

- le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à deux par organisation syndicale représentative ;
- les frais de déplacement sont indemnisés selon un barème fixé par les membres de la commission paritaire de négociation et révisé tous les 3 ans.

Le financement de l'indemnisation des frais de déplacement prévus au présent article est mutualisé au niveau de la profession. Les cotisations sont entièrement à la charge des employeurs, et sont versées au groupement national de prévoyance désigné sur chapitre VII de la présente convention.

Le taux de cotisations est 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeur-expéditeur.

Ce taux est de 0,05 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de saleur saurisseur.

1.7.5. Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées à l'article 1.7.2.

Lorsque l'une des parties demande la réunion de la commission, cette demande, faite par écrit, doit être accompagnée d'une proposition précise d'ordre du jour. Dans ce cas, la commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit dans le délai maximum de 2 mois à compter de la date de la saisine.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie employeur dont le siège est situé à l'union du Mareyage Français, 212, avenue du Maine, 75014 Paris.

Article 1.8

Égalité professionnelle. – Égalité de traitement

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Il est précisé en outre, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

CHAPITRE II

LIBERTÉ SYNDICALE. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 2.1

Liberté et droits syndicaux

Les parties contractantes reconnaissent la liberté et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et la rupture du contrat de travail.

L'exercice du droit syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 2141-1 à L. 2141-12 du code du travail.

Article 2.2

Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Article 2.3

Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est institué obligatoirement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif de 50 salariés au moins est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d'entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées par le code du travail (partie Législative et Réglementaire).

Article 2.4

Commission paritaire locale

Il est créé au niveau d'un port ou d'un quartier maritime une commission paritaire professionnelle à l'initiative conjointe des organisations syndicales représentatives de salariés et des structures professionnelles patronales locales.

La composition, le rôle et les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixés comme suit :

2.4.1. Composition

Le nombre de représentants est fixé de façon à respecter la parité :

- un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative au niveau local ;
- un nombre de représentants employeurs désignés par l'organisation représentative au niveau local égal au nombre total de titulaires salariés.

2.4.2. Rôle

La commission paritaire professionnelle locale exerce ses attributions exclusivement dans deux domaines ci-dessous définis :

- sur le plan économique et social, elle examine les perspectives économiques de la profession et les incidences des évolutions observées sur l'emploi et la formation professionnelle. Elle a mission de faire, à la branche, toutes propositions de nature à en favoriser le développement ;
- sur le plan des relations professionnelles la commission :
 - veille à l'application de la convention collective nationale et éventuellement accords collectifs locaux ;
 - peut être saisie de tout différend collectif ou individuel ayant son fondement dans l'application de ces textes. Elle tente d'y apporter les solutions conformes au droit ;
 - peut se saisir de tout problème spécifique local.

Les compétences conférées à la commission locale n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

2.4.3. Fonctionnement

1° La commission se réunit à l'initiative de l'une des organisations qui la composent et au moins une fois par an.

La commission locale se réunit pour concilier les parties dans le cadre d'un différend collectif ou individuel lorsqu'elle a été préalablement saisie par l'une des parties en cause par lettre recomman-

dée avec accusé de réception exposant le ou les motifs du différend. La commission est alors tenue d'entendre les parties et doit conclure par un procès-verbal de conciliation ou non-conciliation dans le délai maximum de 15 jours à partir de la date de la saisine.

Le secrétariat de la commission paritaire professionnelle est assuré par l'organisation patronale au plan local.

2° Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés à la commission, faisant partie du personnel des entreprises de la branche au niveau local, sont indemnisés de la façon suivante :

- ils ne subissent aucune perte de salaire du fait de leur absence au travail justifiée par leur participation aux réunions de la commission ;
- ils bénéficient, le cas échéant, d'un remboursement de leurs frais de déplacement sur la base du tarif SNCF 2^e classe ;
- chaque organisation syndicale dispose d'un crédit global de 60 heures par an leur permettant de compenser les pertes de salaires résultant des absences de leurs représentants au sein de la commission pour le temps de préparation nécessaire à l'examen des dossiers.

Lorsqu'un représentant salarié membre de la commission est menacé de licenciement ou d'une mesure disciplinaire lui étant préjudiciable, aucune décision définitive ne peut intervenir de la part de l'employeur, hormis la mise à pied à titre conservatoire pour faute grave, sans que préalablement la commission professionnelle locale ait entendu les parties et donné son avis. Dans ce cas, la commission se réunit en formation restreinte et paritaire, la ou les parties en cause en étant exclues.

3° La compensation des pertes de salaires, le crédit global d'heures ainsi que les frais de transport éventuels sont financés intégralement par un compte mutualisé et géré par l'organisme de prévoyance alimenté au moyen d'une cotisation à la charge des entreprises.

Les règles définissant les modalités de gestion de ce fonds ainsi que les conditions d'indemnisation des entreprises et des salariés concernés sont définies par accord collectif annexé à la présente convention.

CHAPITRE III CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.1

Embauchage

Tout embauchage dans l'entreprise donne lieu à une visite d'information et de prévention conformément aux dispositions légales en vigueur, aux articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est informé, lors de son embauche, de la convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise ainsi que du régime de prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

Article 3.2

Période d'essai

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à 1 mois pour les ouvriers et les employés des niveaux I à IV, 2 mois pour les agents de maîtrise de niveaux V et VI, et à 3 mois pour les cadres. Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail dans les conditions fixées par la loi.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (par exemple, en cas de maladie) ou du fait de l'employeur (par exemple, en cas de fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du temps correspondant à l'absence.

La période d'essai est renouvelable une fois pour la même durée que la durée initialement prévue, par accord écrit des parties.

Il est assuré, au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

Le salarié maintenu dans l'entreprise après la période d'essai est considéré comme engagé sous contrat à durée indéterminée pour l'emploi considéré.

La période d'essai des CDD est fixée par la loi.

Article 3.3

Rupture du contrat et préavis

À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée comme suit, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

QUALIFICATION du salarié	MODE DE RUPTURE		
	Démission (quelle que soit l'ancienneté)	Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Ouvriers, employés, ni- veaux I à IV	1 mois	1 mois	2 mois
Agents de maîtrise, ni- veaux V et VI	2 mois	2 mois	2 mois
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois

3.3.1. En cas de licenciement

Conformément aux dispositions légales, le licenciement est soumis au respect d'une procédure imposant la convocation par écrit du salarié à un entretien préalable.

Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise ou par une personne de son choix inscrite sur la liste dressée par le préfet du département. Cette liste est consultable dans chaque section d'inspection du travail et en mairie.

Si l'employeur décide de procéder au licenciement, il doit le notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

Si le licenciement est prononcé pour un motif économique la lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques ou de changements technologiques invoqués par l'employeur mais également faire mention de la priorité de réembauchage prévue par le code du travail.

Il est rappelé que les règles relatives au licenciement collectif pour motif économique sont régies par des dispositions législatives particulières.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié, mais si les parties sont d'accord, ces heures peuvent être cumulées. Ce droit cesse toutefois lorsque le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lorsque le salarié a trouvé un autre emploi, il peut quitter l'entreprise sans accomplir l'intégralité du préavis. Dans ce cas, il ne perçoit que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

L'employeur qui dispense le salarié d'accomplir son préavis le lui notifie par écrit et lui doit une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

3.3.2. En cas de démission

Le salarié signifie sa démission soit par lettre remise à son employeur contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de remise ou de présentation de cette lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Sur demande écrite du salarié, un accord amiable peut intervenir pour son départ immédiat. En ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

3.3.3. En cas de rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié pourront mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, avec homologation administrative, en application des dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Article 3.4

Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié reçoit en dehors des cas de faute grave ou lourde, à partir de 1 an de présence, une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 0,2 de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 0,33 de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Cette indemnité est majorée de 10 % lorsque le salarié concerné est âgé de plus de 50 ans à la date effective de son licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 3.5

Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;
- nom, adresse du salarié ;
- date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- date de sortie, et fin de contrat ;
- nature du ou des emplois occupés ;
- lieu et date de délivrance ;
- signature de l'employeur ;
- cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis peut être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Article 3.6

Départ ou mise à la retraite

3.6.1. Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié souhaitant bénéficier des droits à une pension de retraite intervient dans les conditions fixées par la loi.

Les salariés, âgés de moins de 60 ans, pouvant faire valoir leurs droits à une retraite anticipée, bénéficieront des présentes dispositions.

En cas de départ à la retraite, devront être respectés les délais de préavis suivants :

- catégorie ouvriers employés :
 - plus de 6 mois d’ancienneté : 1 mois,
- catégorie agents de maîtrise et cadres :
 - moins de 2 ans d’ancienneté : 1 mois ;
 - plus de 2 ans d’ancienneté : 2 mois.

Lorsque le salarié quitte volontairement l’entreprise et qu’il a au moins 8 ans d’ancienneté, il perçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal à 1/10 de mois de salaire par année d’ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l’intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

3.6.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite à l’initiative de l’employeur s’effectue dans les conditions fixées par la loi.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL ET REPOS

Article 4.1

Durée du travail

L’organisation du temps de travail est une prérogative de l’employeur. Cependant elle ne peut conduire à porter la durée du travail au-delà des limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Les dispositions spécifiques concernant la durée et l’aménagement du temps de travail dans la profession sont déterminées en annexe III de la présente convention.

Article 4.2

Repos hebdomadaire

Tous les salariés bénéficient d’un repos hebdomadaire dont la durée ne peut être inférieure à 1 jour et demi consécutif par semaine. Le dimanche est obligatoirement un jour de repos.

Lorsque des salariés sont appelés à travailler exceptionnellement le dimanche, le repos est déplacé et organisé par roulement sur 1 jour et demi non nécessairement consécutif. Toutes les heures accomplies ce jour-là font l’objet d’une majoration de salaire de 100 p. 100, les majorations pour heures supplémentaires éventuelles étant incluses dans cette majoration.

Aucun travail ne peut être exigé le dimanche pour une durée inférieure à 2 heures.

Article 4.3

Jours fériés

Le chômage des jours fériés définis ci-après ne peut être la cause d’une réduction de la rémunération :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 mai ;

- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- jour de Noël.

Lorsque les contraintes liées au travail nécessitent d'occuper un ou des salariés un jour férié normalement chômé, ceux-ci perçoivent une indemnité supplémentaire d'un montant égal à celui de la journée de travail.

Si les salariés concernés y consentent, cette indemnité peut être remplacée par l'attribution d'un repos compensateur de durée équivalente au jour férié. Ce repos est accolé de préférence à un jour de repos hebdomadaire et doit être pris au plus tard dans le mois suivant le jour férié.

Il est rappelé que le cas du 1^{er} Mai est réglé par les dispositions légales en vigueur. Le 1^{er} Mai est donc un jour férié, chômé et n'entraîne aucune réduction de salaire.

Article 4.4

Travail à temps partiel

Les employeurs s'engagent à privilégier l'emploi de salariés à temps plein.

Toutefois lorsque l'organisation du travail l'exige ou lorsque des demandes sont présentées par les salariés en vue d'être employés à temps partiel, les employeurs peuvent mettre en place le travail à temps partiel en respectant les conditions définies par les dispositions légales en vigueur et celles définies ci-après.

4.4.1. Définition

Est qualifiée de travail à temps partiel la durée du travail inférieure à la durée légale de travail.

4.4.2. Condition de mise en place

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la pratique des horaires à temps partiel est subordonnée à l'avis du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel). Dans les entreprises de 10 salariés et moins, le personnel est préalablement consulté sur la pratique des horaires à temps partiel. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans les 15 jours.

Le refus d'un salarié d'effectuer un temps partiel ne peut constituer ni une faute ni un motif de licenciement.

Le contrat de travail conclu avec le salarié est un contrat écrit qui comporte les mentions indiquées par la loi à savoir actuellement :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- sa répartition sur la semaine ou le mois ;
- les conditions de la modification de cette répartition ;
- les limites d'utilisation des heures complémentaires ;
- la durée de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié.

4.4.3. Conditions de variations de la durée du travail à temps partiel

La durée du travail des salariés à temps partiel varie de deux façons :

- par l'accomplissement d'heures complémentaires dans les limites fixées au contrat,

leur nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée contractuelle initiale et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de la durée légale. Ces heures complémentaires sont payées au taux normal ou dans les cas prévus par la loi à un taux majoré ;

– par la conclusion d’avenant apportant des modifications individuelles d’horaires.

4.4.4. Garanties offertes aux salariés.

Les dispositions de la convention collective s’appliquent aux salariés à temps partiel.

L’ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s’il était occupé à temps plein.

Les indemnités dues en cas de licenciement et départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d’emploi effectuées à temps partiel et à temps plein.

La durée du congé annuel est celle prévue par la loi (5 semaines). Par contre, l’indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu.

Les travailleurs à temps partiel sont pris en compte au même titre que les travailleurs à temps plein pour la détermination de la condition d’effectif prévue en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel.

CHAPITRE V CONGÉS PAYÉS

Article 5.1

Congés payés annuels

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur.

Les quelques principes de base relatifs au calcul des congés payés sont rappelés en annexe IV.

La période des congés principaux est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Sauf accord de l’employé, l’employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal en dehors de cette période.

Il est rappelé que le congé principal (entre 12 jours ouvrables continus et 24 jours ouvrables) peut être fractionné par l’employeur avec l’agrément du salarié. Le salarié bénéficiera des jours de fractionnement en application de l’article L. 3141-19 du code du travail.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le droit aux congés les périodes fixées par la loi.

Ces périodes doivent être considérées, pour le calcul de l’indemnité de congés payés, comme ayant donné lieu à rémunération, compte tenu de l’horaire pratiqué dans l’établissement.

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour 6 jours ouvrables, à l’exclusion des jours fériés.

Article 5.2

Ordre des départs en congés payés

Les départs en congés sont établis par l’employeur après avis des délégués du personnel et portés à la connaissance du personnel par tout moyen aussitôt que possible et, au plus tard, le 1^{er} avril. Sont ainsi précisés soit la fermeture de l’entreprise, soit les congés par roulement.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille et leur ancienneté. L’employeur doit favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d’une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel ayant des enfants d’âge scolaire sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Article 5.3

Congés autorisés pour circonstances de famille

1° Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès des père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur, concubin ou du partenaire lié par un Pacs, conjoint : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

2° Tout salarié bénéficie d'un droit d'absence non rémunéré lorsque cette absence est justifiée par la garde d'un enfant malade dans les conditions fixées par l'article L. 1225-61 du code du travail.

3° Les jours de congés ou d'absences ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Les jours de congés exceptionnels doivent être obligatoirement pris dans la période où se situe l'événement en cause.

CHAPITRE VI

ABSENCES POUR MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MATERNITÉ

Article 6.1

Indemnisation complémentaire des absences

6.1.1. Absence pour maladie, accident du travail, maternité

Tout salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition de justifier dans les 72 heures de son incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

(En jours.)

ANCIENNETÉ	1 ^{RE} PÉRIODE 90 % du salaire brut moins IJSS ⁽¹⁾ brutes	2 ^E PÉRIODE 66,66 % du salaire brut moins IJSS ⁽¹⁾ brutes	DÉLAI DE CARENCE
1 an à moins de 6 ans	30	30	7
6 ans à moins de 11 ans	40	40	3
11 ans à moins de 16 ans	50	50	3
16 ans à moins de 21 ans	60	60	3
21 ans à moins de 26 ans	70	70	3
26 ans à moins de 31 ans	80	80	3
À partir de 31 ans	90	90	3
(1) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale.			

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas les durées d'indemnisation prévues ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si, à la suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

6.1.2. En cas de maternité

Les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient du maintien intégral de leur rémunération pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Toute salariée sera autorisée pendant la grossesse (justifiant de son état de grossesse par un certificat médical) à décaler ses horaires de travail de 15 minutes par rapport à l'horaire applicable dans l'entreprise, lors de sa prise de poste et lorsqu'elle quitte son poste. D'un commun accord, la salariée et l'employeur détermineront les modalités retenues.

Article 6.2

Garantie d'emploi

6.2.1. Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail

En cas de nécessité de remplacement, l'employeur est tenu de faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée. Toutefois, si l'absence pour maladie se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois consécutifs, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail. Il doit alors respecter la procédure de licenciement et verser l'indemnité de licenciement.

6.2.2. Conformément aux dispositions légales, les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

CHAPITRE VII

PRÉVOYANCE

Les dispositions relatives à la prévoyance sont régies par l'accord n° 42 du 10 juin 2016.

CHAPITRE VIII

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dispositions relatives à la formation professionnelles sont régies par l'accord du 21 septembre 2016.

CHAPITRE IX

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

PRÉAMBULE

Il est créé entre les signataires du présent texte, en référence à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, une commission paritaire nationale de l'emploi qui a pour attribution générale la promotion de la politique de formation définie par la branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

SOUS-CHAPITRE I^{ER}

Missions de la CPNE

I. – En matière d'emploi

La CPNE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :

- aux données économiques générales et de la branche ;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ;
- aux métiers appelés à disparaître ou à s'adapter et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle est informée sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant à la même entreprise et, le cas échéant, participe à l'élaboration du plan social à la demande des directions des établissements concernés.

Elle examine le rapport de branche.

II. – En matière de formation professionnelle

Le rôle de la CPNE du mariage et de la salaison s'étend sur l'ensemble de la formation : formations initiales, contrats en alternance, formation continue.

Elle propose les priorités et orientations en matière de formation professionnelle.

Elle participe à l'étude des moyens de formation et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.

Elle formule à cet effet toutes les observations et propositions utiles et notamment précise, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.

Dans le cadre de la formation initiale, la CPNE examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche.

La CPNE procède, lorsque besoin s'en fait sentir, à l'examen :

- de l'évolution des diplômes reconnus par l'État et notamment du CAP mariage ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

III. – En matière de formation en alternance

La CPNE définit les conditions dans lesquelles les contrats en alternance peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la branche professionnelle.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance et fait toutes recommandations utiles visant à améliorer ces dispositions.

IV. – En matière de gestion prévisionnelle des emplois

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion par l'État, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs à la formation professionnelle. Elle est également consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers publics, notamment de l'État.

Elle est informée en outre, des conclusions de ces études. Dès lors qu'un engagement de développement de la formation doit être conclu entre l'État et la profession, la CNPE est consultée préalablement.

SOUS-CHAPITRE II

Les relations de la CPNE et de l'OPCA mareyage

Les orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux qualifications sont adressées au conseil d'administration de l'OPCA mareyage/salaison.

La CPNE sera informée des actions menées par l'OPCA et réciproquement.

Plus particulièrement la CPNE fera connaître à l'OPCA mareyage/salaison les besoins de la profession en matière de formation en alternance.

SOUS-CHAPITRE III

Composition et fonctionnement

La CPNE comprend un collège employés et un collège employeur. Chaque collège dispose de 5 voix. La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux. La présidence à la signature de l'accord et pour la première période biennale sera assurée par la partie patronale. Le secrétariat technique sera assuré par la partie patronale.

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un vote par collège, les décisions ne sont adoptées que si respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNE. La décision est prise par un vote individuel à la majorité simple des membres présents, à bulletin secret. Cette décision est formalisée par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

SOUS-CHAPITRE IV

Convocation et indemnisation

Le nombre maximal de réunions est fixé à 2 par an sauf à ce qu'une réunion complémentaire soit tenue à la demande de 8 des 10 voix représentées dans les deux collèges.

Les réunions de la CPNE ont obligatoirement lieu le même jour que les réunions de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective mareyeurs-expéditeurs. Les partenaires sociaux étant généralement les mêmes à négocier dans le cadre de ces deux structures, il n'est pas octroyé d'indemnisation complémentaire à celle prévue par l'article 1.7.2 de la convention mareyeurs-expéditeurs.

En fonction des sujets traités chaque collège peut, s'il le souhaite, se faire assister d'un expert lors des réunions.

SOUS-CHAPITRE IV

Durée et résiliation

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans renouvelable. L'un des deux collèges se prononçant à l'unanimité peut dénoncer le présent accord au secrétariat de la commission par courrier RAR au moins 3 mois avant le terme d'une période biennale. Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Tableau n° 1. – Définition générale des emplois

NIVEAU	DÉFINITION GÉNÉRALE	EMPLOI	EMPLOI
		Filières	Filières
		Préparation	Services
		Logistique	
		Atelier	
I	Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique	Employé de marée	employé de bureau
II	Emplois exigeant la mise en œuvre de connaissance acquise par une formation technique soit par une expérience professionnelle équivalente	Employé polyvalent	Employé commercial et ou administratif
	Emplois nécessitant une polyvalence	Employé de marée qualifié titulaire du CAP ou du CQP	Aide comptable
III	Emplois exigeant une connaissance professionnelle confirmée et expérience avérée aux différentes pratiques du métier. L'emploi nécessitant une parfaite polyvalence L'emploi exige la prise de décisions et d'initiatives	Employé de marée hautement qualifié	Employé commercial et ou administratif confirmé
IV	Emplois qui outre les connaissances et aptitudes nécessaires au niveau III, exigent une autonomie dans l'accomplissement des tâches.	Chef d'équipe Chauffeur routier	Assistant de direction Vendeur Acheteur Commercial Comptable
V	Emplois qui outre les qualités requises au niveau IV impliquent la responsabilité de salariés ou la responsabilité dans la fonction	Agent de maîtrise Contremaître Responsable qualité	Mêmes emplois que le niveau IV, hautement qualifiés
VI	Emplois qui impliquent la responsabilité d'un ou plusieurs services ou filières ou la responsabilité de fonction spécifique de haute technicité, et sous les directives établies périodiquement par le chef d'entreprise ou un cadre Formation approfondie dans son domaine.	Haute maîtrise Chef de production chef de site	Chef comptable Responsable commercial vente et achat

NIVEAU	DÉFINITION GÉNÉRALE	EMPLOI	EMPLOI
VII	Cadre dont la fonction est de diriger un service ou une unité Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée	Cadre	Directeur commercial Directeur administratif et financier Directeur d'établissement
VIII	Cadre supérieur titulaire d'une délégation élargie, dirige plusieurs services ou unités	Cadre supérieur	

Tableau n° 2. – Filière préparation, atelier, logistique

NIVEAU	EMPLOI	DÉFINITION ET FONCTION
I	Employé de marée	Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique Réalisation d'opérations simples, de manutention, de découpe, de conditionnement
II	Employé de marée qualifié, titulaire du CAP ou CQP	Emplois polyvalents qui outre les opérations définies ci-dessus, assurent la confection de filets et toutes opérations de transformation, le suivi et la réalisation des commandes, le calibrage et le tri des produits, des achats sous criée, la fonction de chauffeur livreur, la fonction de cariste
III	Employé de marée qualifié confirmé Chauffeur	Assure l'exécution des travaux complexes et délicats de son métier impliquant une connaissance de l'ensemble des postes Chauffeur qui exerce à titre principal la conduite, d'un véhicule PL entre 3,5 tonnes et 19 tonnes. Assure les opérations nécessaires à l'entretien des véhicules
	Employé hautement qualifié	Organise le travail des membres d'une équipe de salariés et participe lui-même aux tâches à effectuer, assure la transmission du savoir-faire
IV	Chauffeur routier Chef d'équipe	Assure la conduite de véhicule lourd ou super lourd Effectue les préparations des commandes et leurs livraisons, chargement et déchargement Effectue les démarches nécessaires à l'acheminement des produits
V	Agent de maîtrise Contremaître Responsable qualité	Même compétence que le niveau IV, avec responsabilités plus importantes
VI	Agent de maîtrise hautement qualifié Chef de production Chef de site	Reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employé de tout niveau. Ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant

NIVEAU	EMPLOI	DÉFINITION ET FONCTION
VII	Cadre Directeur d'établissement	Assure la responsabilité du site ou de filières sous délégation du chef d'entreprise
VIII	Cadre supérieur	

Tableau n° 3. – Filière service

NIVEAU	EMPLOI	DÉFINITION ET FONCTION
I	Employé de bureau	Emplois comportant la réalisation des travaux simples ne nécessitant pas de qualification particulière Accueil, saisie, classement
II	Employé commercial ou administratif Aide comptable	Employé titulaire d'une formation ou d'une expérience professionnelle équivalente lui permettant d'effectuer les travaux de cette spécialité
III	Employé Commercial ou administratif confirmé	Employé susceptible d'assurer avec une certaine autonomie les Tâches relevant de sa spécialité
IV	Employé hautement qualifié Comptable Assistant de direction Vendeur Acheteur Commercial Responsable de maintenance	Employé capable de proposer, de choisir et d'adapter les modes opératoires les plus adéquats à la réalisation des missions et objectifs fixés et d'en corriger les défaillances
V	Agent de maîtrise Comptable Responsable de service	Outre l'exercice des fonctions relevant du niveau IV reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employé de tout niveau. ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant.
VI	Agent de maîtrise hautement qualifié Chef comptable Responsable commercial vente et achat	Agent de maîtrise titulaire d'un diplôme de comptabilité ou d'une expérience équivalente lui permettant de tenir ou contrôler les livres et documents de comptabilité, de traduire en termes comptables toutes les opérations commerciales ou financières. Établit les bilans et comptes d'exploitation générale. Assure la tenue des déclarations fiscales et sociales. Le responsable commercial assure la responsabilité de l'achat ou de la vente des produits de la pêche. Il s'agit de personnel très qualifié ayant une grande expérience et une bonne connaissance des produits et des filières de distribution
VII	Cadre Directeur commercial Directeur administratif et financier	Assure la responsabilité d'un service ou l'exécution de missions à haute responsabilité
VIII	Cadre supérieur	

ANNEXE II

SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRES

1. Salaires minima

Les salaires minima sont établis par référence au niveau de qualification déterminé en annexe I.

La valeur des salaires minima est déterminée comme suit à la date d'entrée en vigueur de la présente convention (1). La révision des salaires minima de branche s'inscrit dans le cadre de la négociation obligatoire prévu par le code du travail. Mais elle a lieu au moins une fois par semestre.

Ceci n'exclut pas l'obligation pour l'employeur au niveau de l'entreprise où sont constituées une ou plusieurs organisations syndicales d'engager une négociation sur les salaires effectifs au moins une fois par an.

2. Prime d'ancienneté

2.1 Calcul de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté correspond à une fraction en pourcentage du salaire minimal mensuel conventionnel base 151.67 heures (sans qu'il soit tenu compte dans ce calcul des heures supplémentaires) et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel, dont le calcul doit être établi en fonction du barème suivant :

- 1 an = 1 % ;
- 3 ans = 3 % ;
- 6 ans = 4 % ;
- 9 ans = 6 % ;
- 12 ans = 8 % ;
- 15 ans = 10 %.

2.2 Modalités d'application

La prime d'ancienneté telle que déterminée selon les dispositions prévues au 2.1 s'ajoute au salaire réel.

3. Prime de salissure

Les règles qui régissent l'octroi et le montant de la prime dite de salissure dont l'objet est de constituer une contrepartie aux conditions particulières liées au travail du poisson dans l'atelier, ce qui implique des frais supplémentaires d'entretien de leur tenue de travail, sont déterminées au plan local soit par les conventions ou accords collectifs, soit par les usages.

À défaut de dispositions particulières portant sur cette prime ou une prime de même objet, la valeur minimale de la prime est déterminée dans les conditions suivantes :

- tenue de travail fournie et entretenue par l'employeur : aucune prime de salissure ;
- tenue de travail fournie par l'employeur mais dont l'entretien reste à la charge du salarié : 0,06 € brut par heure travaillée ;
- tenue de travail non fournie par l'employeur : 0,10 € brut par heure travaillée.

La tenue de travail telle que visée ci-dessus, s'entend d'un pantalon et d'une veste, ou d'un vêtement équivalent (combinaison...) selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

4. Prime de panier

Tout salarié bénéficie d'une prime dite de panier dans trois cas :

- lorsqu'il accomplit une période de travail de 5 h 30 ininterrompues ;
- lorsqu'il accomplit une période de travail de 6 heures entrecoupée par une ou plusieurs pauses dont la durée totale est inférieure à 1 demi-heure ;
- chaque fois que l'organisation du temps de travail conduit à maintenir le salarié ayant accompli au moins 6 heures de travail au-delà de 14 h 30.

La valeur de la prime de panier est égale à 1,2 Smic horaire.

En outre, tout salarié bénéficie d'une prime de panier lorsque la durée quotidienne de travail est portée par dérogation à 11 heures en application des dispositions de l'article 1.2 de l'annexe III ci-après relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Dans ce dernier cas la valeur de la prime de panier est portée à 1,5 Smic horaire.

5. Prime de fin d'année

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie d'une prime de fin d'année dont le montant est, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles ou usages plus favorables, égale à 2/52 de la totalité des salaires bruts perçus au cours des 12 mois ayant précédé le versement de cette prime.

6. Dispositions spécifiques applicables aux cadres

Il est précisé que les dispositions concernant la prime d'ancienneté, la prime de salissures, la prime de panier et toutes les primes d'une façon générale, à l'exception de la prime de fin d'année, ne sont pas applicables aux salariés relevant de la catégorie « cadre ».

ANNEXE III

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Dispositions générales

La durée hebdomadaire de travail (heures normales et heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Au cours d'une même semaine, cette durée ne peut être supérieure à 48 heures.

La durée du travail est répartie sur la semaine conformément aux règles en vigueur. Cette répartition peut être organisée sur 4 jours.

Il est rappelé que les heures accomplies au-delà de la durée légale de 35 heures de travail effectif par semaine sont des heures supplémentaires. Celles-ci font l'objet d'une majoration de salaire de 25 % de la trente-sixième à la quarante-troisième heure et de 50 % à partir de la quarante-quatrième heure.

2. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 280 heures.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent le sont conformément aux dispositions légales.

Il est prévu une contrepartie en repos à l'intérieur du contingent d'heures supplémentaires de 1 journée à compter de la 230^e heure supplémentaire. Les modalités de prise de la contrepartie s'effectuent selon les conditions définies par la loi.

3. Repos compensateur de remplacement

3.1. Principe

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 % pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

Cette possibilité est cependant subordonnée à l'accord exprès du salarié. L'option entre le paiement des heures supplémentaires ou son remplacement par un repos compensateur majoré engage l'employeur et le salarié pour une période de 4 mois consécutifs.

Les présentes dispositions relatives au repos compensateur de remplacement ne se confondent pas avec la contrepartie obligatoire en repos légalement prévue pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.

3.2. Modalités d'attribution

En application des articles L. 3121-28 et suivants du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière un jour au choix du salarié, un jour au choix de l'employeur.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie.

Chaque jour de repos attribué correspond au nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ce jour-là.

4. Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin du travail. Cet horaire est affiché. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

La même procédure est appliquée en cas de modification apportée à l'horaire de travail.

Les horaires quotidiens de chaque salarié sont enregistrés sur un document conservé à la disposition des services de l'inspection du travail dans les conditions prévues par l'article L. 3171-3 du code du travail.

5. Durée du travail des cadres

5.1. Trois catégories de cadres

a) Cadres intégrés, occupés ou susceptibles d'être occupés selon l'horaire collectif

Ces cadres relèvent de l'ensemble des dispositions concernant la durée du travail y compris pour le contingent d'heures supplémentaires.

Ces cadres sont ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou unité auxquels ils sont intégrés.

Toutefois, en raison de leur mission, ils sont susceptibles d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires pour permettre notamment la transmission des consignes et la préparation du travail des membres de leur service ou unité.

Aussi, il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des majorations pour heures supplémentaires.

b) Cadres autonomes

Sont concernés les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé;

La comptabilisation du temps de travail de ces cadres s'effectuera sur la base d'un forfait annuel en heures ou en jours.

c) Cadres dirigeants

Il s'agit des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération qui se situe dans les systèmes de rémunération les plus élevés de l'entreprise.

Ces cadres relèvent obligatoirement du niveau VIII de la classification.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III de la troisième partie du code du travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

6. Convention de forfait

6.1. Convention de forfait sur une base annuelle en heures

6.1.1. Salariés visés par le forfait annuel en heures

Conformément à l'article L. 3121-56 du code du travail, le mécanisme du forfait en heures sur l'année peut viser les salariés suivants :

- personnel relevant de la catégorie des cadres et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente convention collective ;
- personnel relevant de la catégorie des non-cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Il s'agit : des catégories IV, V et VI de l'annexe I à la présente convention collective.

Il est rappelé que la convention de forfait en heures doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant.

6.1.2. Durée du forfait en heures

6.1.2.1. Durée du forfait

La durée du forfait en heures ne pourra excéder 1 887 heures annuelles, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur la totalité de l'année civile et ayant des droits à congés payés complets.

Ce plafond peut être réduit par accord d'entreprise ou individuel.

La période de référence du forfait est l'année civile.

6.1.2.2. Conséquences des absences

En cas d'absence, pour quelque cause que ce soit non assimilée à du temps de travail effectif le nombre d'heures dû au titre du forfait est déterminé comme suit :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence ;
- soit H le nombre d'heures du forfait en heures sur la période de référence déterminé dans le contrat de travail ou l'avenant individuel.

Il convient de déterminer au préalable le nombre moyen d'heures travaillées par jour (soit l'horaire journalier moyen ci-après dénommé HJM) qui est déterminé comme suit :

$$N - RH - CP - JF = T \text{ (Nombre de jours travaillés par an)}$$

$$H/T = HJM$$

Ainsi, toute journée d'absence sera décomptée sur une base forfaitaire correspondant à ce nombre moyen d'heures travaillées par jour (HJM).

Dans la mesure où le salaire annuel rémunère non seulement les heures travaillées mais aussi les congés annuels et les jours fériés chômés payés, le salaire perçu correspond en réalité à un nombre total d'heures (X) déterminé comme suit :

$$H + (JF \times HJM) + (CP \times HJM) = X$$

Chaque heure d'absence doit donc être valorisée sur la base de $1/X$ du salaire annuel.

Conséquences en matière de rémunération : la retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :

- valeur de 1 heure d’absence :
 - la valeur de 1 heure de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d’heures payées ci-dessus (X) ;
 - $\text{rémunération annuelle brute} / X = 1 \text{ h}$ (valeur de 1 heure de travail).
- valeur de 1 jour d’absence :
 - la valeur de 1 jour de travail correspond à la valeur de 1 heure de travail (cf. ci-dessus) multiplié par l’horaire journalier moyen (HJM) ;
 - $1 \text{ H} \times \text{HJM} = 1 \text{ J}$ (valeur de 1 jour de travail).

Entrée ou sortie en cours de période : pour les salariés entrant ou sortant au cours de la période de référence, le nombre d’heures prévues au premier alinéa est déterminé au prorata du temps de présence.

La rémunération correspondant au mois d’entrée ou de sortie sera calculée en retirant le nombre d’heures d’absence selon le calcul ci-dessus. Les autres mois seront rémunérés en divisant par 12 la rémunération annuelle.

6.1.3. Régime juridique et garanties

Il est rappelé que les salariés en forfait en heures sont soumis aux dispositions sur la durée du travail :

- la durée quotidienne maximale prévue à l’article L. 3121-18 ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 ;
- aux dispositions sur le travail de nuit ;
- aux temps de repos quotidiens prévus à l’article L. 3131-1 du code du travail ;
- au temps de repos hebdomadaire prévu à l’article L. 3132-2 du code du travail, ce temps de repos est de 24 heures consécutives auxquelles s’ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Il est rappelé que sauf dérogations le jour de repos hebdomadaire est le dimanche ;
- aux dispositions sur les jours fériés ;
- à la journée de solidarité ;
- aux dispositions sur le compte épargne temps ;
- à la majoration pour heures supplémentaires, mais sont exclus du champ du contingent annuel d’heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos.

En conséquence de l’autonomie reconnue aux bénéficiaires d’une convention de forfait en heures, les heures de début et de fin de travail ne sont pas imposées. Cette autonomie s’exerce pleinement sous réserve de l’obligation pour les bénéficiaires d’assister aux réunions préalablement fixées par la direction.

Il leur appartient de prévoir eux-mêmes la répartition de leur activité en conciliant la nécessité :

- d’avoir une répartition équilibrée des temps de travail et de repos ;
- et de préserver les intérêts de l’entreprise, de respecter les objectifs qui leur sont fixés et de vérifier notamment qu’une autre personne pourra suppléer leur absence en cas d’urgence.

Dans le cadre de l’exécution de leur prestation de travail, les salariés sont soumis à un contrôle de leurs horaires de travail conformément aux dispositions de l’article D. 3171-8 du code du travail selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail, ou par le relevé du nombre d’heures de travail accomplies ;
- et chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d’heures de travail accomplies par chaque salarié.

Un suivi mensuel et un récapitulatif annuel seront délivrés aux bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en heures.

6.1.4. Rémunération

Conformément à l'article L. 3121-57 du code du travail, la rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues aux articles L. 3121-18, L. 3121-33 et L. 3121-36 du code du travail.

6.1.5. Caractéristiques principales des conventions individuelles

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3121-55 la mise en œuvre du forfait en heures doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié.

Cette convention précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- la nécessité d'assurer un suivi du nombre d'heures travaillées.

6.1.6. Exemple de modalité de calcul du nombre d'heures travaillées dues en cas d'absence

Période de référence : année 2017 :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence : 365 jours ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence : 104 jours ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) 25 jours (aucun jour conventionnel dans l'exemple) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence : 9 jours (2 tombant soit le dimanche soit le samedi) ;
- soit H le nombre d'heures du forfait en heures sur la période de référence : 1 887 heures, y compris journée de solidarité.

Il convient de déterminer au préalable le nombre moyen d'heures travaillées par jour (soit l'horaire journalier moyen ci-après dénommé HJM) qui est déterminé comme suit :

$$N (365) - RH (104) - CP (25) - JF (9) = T (227)$$

(le nombre de jours potentiellement travaillés) ;

$$H (1\,887) / T (227) = HJM (8,31)$$

Ainsi, toute journée d'absence sera décomptée sur une base forfaitaire correspondant à ce nombre moyen d'heures travaillées par jour (HJM).

Dans la mesure où le salaire annuel rémunère non seulement les heures travaillées mais aussi les congés annuels et les jours fériés chômés payés, le salaire perçu correspond en réalité à un nombre total d'heures (X) déterminé comme suit :

$$H (1\,887) + [JF (9) \times HJM (8,31)] + [CP (25) \times HJM (8,31)] = X (2\,169,54)$$

Chaque heure d'absence doit donc être valorisée sur la base de $1/X (2\,169,54)$ du salaire annuel.

Conséquences en matière de rémunération : pour un salaire annuel brut de 35 000 €, la retenue est déterminée comme suit :

- valeur de 1 heure d'absence :
 - la valeur de 1 heure de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d'heures payées ci-dessus ($X = 2\,169,54$) ;
 - $35\,000/X (2\,169,54) = 1H (16,13 \text{ €})$.
- valeur de 1 jour d'absence :
 - la valeur de 1 jour de travail correspond à la valeur de 1 heure de travail (1H) multiplié par l'horaire journalier moyen (HJM) ;
 - $1H (16,13 \text{ €}) \times HJM (8,31) = 1J (134,04 \text{ €})$.

6.2. Convention de forfait sur une base annuelle en jours

6.2.1. Salariés visés par le forfait annuel en jours

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année peut viser les salariés suivants :

- personnel relevant de la catégorie des cadres et disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente convention collective.
- personnel relevant de la catégorie des non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Il s'agit : des catégories IV, V et VI de l'annexe I à la présente convention collective.

Il est rappelé que la convention de forfait en jours doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant.

6.2.2. Durée du forfait jours

6.2.2.1. Durée du forfait

La durée du forfait en jours ne pourra excéder 218 jours annuels, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur la totalité de l'année civile et ayant des droits à congés payés complets.

La période de référence du forfait est l'année civile.

6.2.2.2. Conséquences des absences

En cas d'absence, pour quelque cause que ce soit non assimilée à du temps de travail effectif le nombre de jours dû au titre du forfait est déterminé comme suit :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté, qui viennent diminuer le nombre de jours dus au titre du forfait) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence ;
- soit F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence.

Il convient de déterminer dans un premier temps le nombre de semaines travaillées (Y) qui est déterminé comme suit :

$$N - RH - CP - JF = P \text{ (le nombre de jours potentiellement travaillés)}$$

$P/5$ jours par semaine = Y c'est-à-dire le nombre de semaines travaillées sur la période de référence.

Le nombre de jours non travaillés (JNT) au titre du forfait jours est déterminé par la différence entre le nombre de jours potentiellement travaillés et le nombre de jours du forfait jours : $P - F$. Ce calcul sera réalisé chaque année par l'entreprise, compte tenu, notamment, du nombre réel de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire. Un exemple de calcul est annexé.

Le nombre de jours travaillés en moyenne par semaine (JM) correspond au nombre de jours du forfait jours (F) divisé par le nombre de semaines travaillées sur cette même période de référence (Y).

Ainsi, une semaine d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif, entraîne une diminution proportionnelle :

- d'une part, du nombre de jours travaillés dû par le salarié (cf. annexe pour un exemple) ;
- et, d'autre part, du nombre de jours non travaillés à la durée de cette absence.

Conséquences en matière de rémunération. la retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :

- nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours conventionnels de congés ex congés d'ancienneté)
 - + nombre de jours de congés payés
 - + jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire)
 - + nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus)
- = total X jours
- la valeur d'une journée de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre de jours ci-dessus (total X jours).

Entrée ou sortie en cours de période : pour les salariés entrant ou sortant au cours de la période de référence, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé au prorata du temps de présence.

La rémunération correspondant au mois d'entrée ou de sortie sera calculée en retirant le nombre de jours d'absence selon le calcul ci-dessus. Les autres mois seront rémunérés en divisant par 12 la rémunération annuelle.

6.2.3. Régime juridique

Il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-62 du code du travail, à :

- la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22.

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait jours, dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

En conséquence de l'autonomie reconnue aux bénéficiaires d'une convention de forfait en jours, les heures de début et de fin de travail ne sont pas imposées. Cette autonomie s'exerce pleinement sous réserve de l'obligation pour les bénéficiaires d'assister aux réunions préalablement fixées par la Direction.

Il leur appartient de prévoir eux-mêmes la répartition de leur activité, et notamment de leurs jours de repos, en conciliant la nécessité :

- d'avoir une répartition équilibrée des temps de travail et de repos ;
- et de préserver les intérêts de l'entreprise, de respecter les objectifs qui leur sont fixés et de vérifier notamment qu'une autre personne pourra suppléer leur absence en cas d'urgence.

6.2.4. Garanties

6.2.4.1. Temps de repos

Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Il est rappelé que sauf dérogations le jour de repos hebdomadaire est le dimanche.

6.2.4.2. Contrôle

Le forfait jours fait l'objet d'un contrôle des jours ou demi-journées travaillés.

À cette fin le salarié devra remplir mensuellement par exemple le document de contrôle élaboré, à cet effet, par l'employeur et le lui adresser.

Devront être identifiés dans le document de contrôle :

- la date des journées ou des demi-journées travaillées ;
- la date des journées ou demi-journées de repos prises. Pour ces dernières la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos...

Le cas échéant, il appartiendra au salarié de signaler à son supérieur hiérarchique toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'organisation ou la charge de son travail et de solliciter un entretien auprès de lui en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessous et sans qu'il ne s'y substitue.

6.2.5. Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-64, le salarié aura annuellement un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées :

- l'organisation du travail ;
- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

Cet entretien pourra avoir lieu en même temps que l'entretien annuel d'évaluation, dès lors que les points ci-dessus seront abordés.

6.2.6. Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec l'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Dans cette hypothèse un avenant à la convention de forfait sera établi entre le salarié et l'entreprise. Il est précisé qu'en application des dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

Le taux majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation est fixé à 10 %.

Compte tenu de la renonciation le nombre maximal de jours travaillés par période de référence est de : 235 jours.

En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

6.2.7. Exercice du droit à la déconnexion

La branche rappelle son attachement au temps de repos et au droit à la déconnexion de chaque salarié.

Du fait des contextes et des organisations très différents d'une entreprise à l'autre, chaque employeur définira selon sa situation propre les modalités d'exercice du droit à la déconnexion de ses salariés. L'employeur communiquera ces modalités d'exercice à ses salariés par tout moyen.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-8.

6.2.8. Caractéristiques principales des conventions individuelles

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3121-55 la mise en œuvre du forfait jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié.

Cette convention précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- le nombre de jours travaillés ;
- la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- le droit pour le salarié à renoncer, avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos. La convention rappellera que cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant indiquant le nombre de jours concernés, la majoration prévue, et la période de validité de l'avenant. La convention rappellera à ce titre que l'avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite ;
- que le salarié en application de l'article L. 3121-62 du code du travail, n'est pas soumis à la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail, à la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ; aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20, et L. 3121-22 ;
- que le salarié a droit aux respects des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

6.2.9. Exemple de modalité de calcul du nombre de jours travaillés dus en cas d'absence

Période de référence : année 2017 :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence : 365 jours ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence : 104 jours ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) 25 jours (aucun jour conventionnel dans l'exemple) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence : 9 jours (2 tombant soit le dimanche soit le samedi) ;
- soit F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence : 218 jours, y compris la journée de solidarité.

Il convient de déterminer dans un premier temps le nombre de semaines travaillées (Y) qui est déterminée comme suit :

$$N (365) - RH (104) - CP (25) - JF (9) = P (227)$$

(le nombre de jours potentiellement travaillés)

$$P (227)/5 \text{ jours par semaine} = Y 45,4 \text{ semaines travaillées sur 2017}$$

Le nombre de jours non travaillés (JNT) au titre du forfait jours est déterminé par la différence entre le nombre de jours potentiellement travaillés et le nombre de jours du forfait jours : $P (227) - F (218) = 9$ jours sur 2017.

Le nombre de jours travaillés en moyenne par semaine correspond à F divisé par Y : $218/45,4 = 4,80$ jours travaillés par semaine et le nombre de jours de repos par semaine est de 0,20 (5 jours – 4,80 jours travaillés). Ce chiffre de 0,20 peut également être déterminé par la division du nombre de JNT sur la période de référence par le nombre de semaines travaillées sur cette même période : $9/45,4 = 0,198$ arrondi à 0,20.

Ainsi, une semaine d'absence non assimilée à du temps de travail effectif entraîne une diminution du nombre de jours travaillés dû par le salarié de 4,80 jours et entraîne une diminution du nombre de jours non travaillés auquel le salarié a droit de 0,20 jour.

En matière de rémunération, la valeur d'une journée de travail est déterminée comme suit :

- nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours conventionnels de congés ex congés d'ancienneté) $N = 218$
- + nombre de jours de congés payés = 25
- + jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire) = 9
- + nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus) = 9

Total 261 jours

- rémunération annuelle brute/par 261 = valeur d'une journée de travail

ANNEXE IV

CONGÉS PAYÉS

Le rappel synthétique des dispositions en vigueur en ce qui concerne les congés payés n'a d'autre objet que d'apporter aux lecteurs les quelques principes de base. Il convient donc de se référer au code du travail pour connaître le détail des dispositions en cause. Cette annexe n'a pas de valeur normative et ne peut avoir pour effet de mettre en cause les usages plus favorables en vigueur dans les entreprises.

1. Durée

La durée de congé est déterminée à raison de « 2 jours et demi » ouvrables par mois de travail effectif exécuté par un salarié chez un même employeur.

Ainsi pour 1 année de travail le salarié a droit à 30 jours ouvrables de congé, soit 5 semaines, 1 semaine comptant 6 jours ouvrables.

La période de référence pour le calcul de la durée des congés est fixée du 1^{er} juin de chaque année au 31 mai de l'année suivante. Dans le cas du nouvel embauché, la période court de la date d'embauche au 31 mai; en cas de rupture du contrat, du 1^{er} juin à la date d'expiration du préavis.

Le mois de travail requis pour donner droit au congé se calcule de date à date et non en mois civil. Une fraction de jour de congé est arrondie au nombre supérieur.

2. Fractionnement

Le congé principal continu ne peut excéder 24 jours ouvrables. La cinquième semaine doit donc être prise distinctement du congé principal.

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrables au plus, requiert l'accord du salarié et de l'employeur.

Cependant, la loi précise qu'un congé continu de 12 jours ouvrables doit être attribué au salarié entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

3. Congés supplémentaires

Dans le cas où le salarié accepte de fractionner son congé principal, il a droit à des congés supplémentaires, s'il réserve des jours de congés hors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre :

- 2 jours de congés supplémentaires lui sont attribués s'il réserve au moins 6 jours de congés hors de cette période;
- 1 jour de congé, s'il réserve 3, 4 ou 5 jours hors de cette période.

Quelle que soit la période où le salarié utilise sa cinquième semaine, cette dernière ne donne droit à aucun congé supplémentaire.

4. Indemnisation des congés payés

Le montant de l'indemnité pour congés payés est calculé de la façon suivante :

- soit 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié pendant la période de référence (incluant les indemnités pour congés payés, les congés assimilés à du travail, les avantages en nature, les indemnités de repos compensateur, etc.);
- soit la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

C'est la solution la plus avantageuse pour le salarié qui doit être retenue.

Fait à Paris, le 18 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT DU 18 MAI 2017
À L'ANNEXE II DE LA CONVENTION
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUIN 2017

NOR : ASET1750666M
IDCC : 1589

Entre
UMF
SNSSP

D'une part, et

CFDT
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FNPd CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} juin 2017.

Grille salariale

Base 151,67 heures par mois.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	9,82	1 489,40
II	9,85	1 493,95
III	9,89	1 500,02
IV	10,06	1 525,80
V	10,42	1 580,40
VI	11,54	1 750,27

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
VII	14,62	2217,42
VIII	19,23	2916,61

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 18 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360

Convention collective
IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Oise)

AVENANT DU 22 MAI 2017
RELATIF AUX GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750656M
IDCC : 2700

Entre
UIMM Picardie

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

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

Article 1^{er}

Conformément à l'article 2, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif, et en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2017 sont inscrits en annexe.

Article 2

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 22 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2017

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine)

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIERS + ATAM
140	17 764
145	17 859
155	17 874
170	18 026
180	18 108
190	18 279
215	18 718
225	19 085
240	19 800
255	20 287
270	21 010
285	22 360
305	23 479
335	25 887
365	27 839
395	30 153

Brochure n° 3360

Convention collective
IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Oise)

AVENANT DU 22 MAI 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : ASET1750658M
IDCC : 2700

Entre
UIMM Picardie
D'une part, et

CFDT
CFTC
CFE-CGC
CGT-FO métallurgie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008, sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de 5,07 € à compter du 1^{er} juillet 2017.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant (annexe).

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « mensuels » de la présente convention collective.

Article 2

La prime de panier, prévue par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, est fixée à 7,20 € à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 3

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 22 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} juillet 2017

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine)

Valeur du point : 5,07 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER		ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise		AGENT de maîtrise atelier	
I	1	140	O1	745,29	709,80				
	2	145	O2	771,91	735,15				
	3	155	O3	825,14	785,85				
II	1	170	P1	905,00	861,90				
	2	180			912,60				
	3	190	P2	1 011,47	963,30				
III	1	215	P3	1 144,55	1 090,05	AM1	1 090,05	AM1	1 166,35
	2	225			1 140,75				
	3	240	TA1	1 277,64	1 216,80	AM2	1 216,80	AM2	1 301,98
IV	1	255	TA2	1 357,49	1 292,85	AM3	1 292,85	AM3	1 383,35
	2	270	TA3	1 437,35	1 368,90				
	3	285	TA4	1 517,20	1 444,95	AM4	1 444,95	AM4	1 546,10
V	1	305			1 546,35	AM5	1 546,35	AM5	1 654,59
	2	335			1 698,45	AM6	1 698,45	AM6	1 817,34
	3	365			1 850,55	AM7	1 850,55	AM7	1 980,09
	3	395			2 002,65	AM7	2 002,65	AM7	2 142,84

Brochure n° 3341

Convention collective
IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)

ACCORD DU 9 JUIN 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750671M
IDCC : 2615

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

D'autre part,

conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Le présent accord fixe le barème applicable à partir de l'année 2017.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties instauré conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, est majoré.

Ces 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 au 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.

Les valeurs portées sur le barème ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

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

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul, *pro rata temporis*, dans les situations suivantes intervenant en cours d'année :

- embauche ou départ de l'entreprise ;
- suspension du contrat de travail ;
- changement de classement.

Article 3

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 4

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif.

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

- prime d'ancienneté et majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit, telles que fixées par la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx ;
- heures supplémentaires ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Article 5

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, et telle que définie à l'article 4 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de janvier 2018.

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 de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 6

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues à l'article 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 Pau, le 9 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations effectives garanties pour l'année 2017

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REG 2017
I	1	140	17 765
	2	145	17 821
	3	155	17 842
II	1	170	18 130
	2	180	18 198
	3	190	18 334
III	1	215	18 790
	2	225	18 962
	3	240	20 075
IV	1	255	20 835
	2	270	21 696
	3	285	22 760
V	1	305	24 260
	2	335	26 764
	3	365	30 629
		395	33 058

Brochure n° 3341

Convention collective
IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)

ACCORD DU 9 JUIN 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : ASET1750670M
IDCC : 2615

Entre
UIMM Adour

D'une part, et

CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent accord, qui se réfère aux clauses générales et particulières de la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx du 28 septembre 2006 modifiée par avenant du 18 juillet 2011 et à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet à dater du 1^{er} juillet 2017.

Article 1^{er}

Les nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixés ci-dessous, seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les réels.

Article 2

En application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail concernant les conventions collectives, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques pour les Pyrénées-Atlantiques et le Seignanx, seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 5,40 € à compter du 1^{er} juillet 2017, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques du barème joint en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

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

- 2 % après 2 ans ;
- 3 % après 3 ans ;
- 4 % après 4 ans ;
- 5 % après 5 ans ;
- 6 % après 6 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 séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

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

Article 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues à l'article 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 Pau, le 9 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires minimaux hiérarchiques en vigueur au 1^{er} juillet 2017

Base 35 heures.

Valeur du point : 5,40 €.

(En euros.)

NIV.	GRILLE		CLASSIFICATION			SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE		
	Éch.	Coef.	Administratif et technicien	Ouvrier	Maîtrise	ATAM	Ouvrier ⁽¹⁾	Maîtrise d'atelier ⁽²⁾
I	1	140		O 1		756	793,80	
	2	145		O 2		783	822,15	
	3	155		O 3		837	878,85	
II	1	170		P 1		918	963,90	
	2	180				972		
	3	190		P 2		1 026	1 077,30	
III	1	215		P 3	AM 1	1 161	1 219,05	1 242,27
	2	225				1 215		
	3	240		TA 1	AM 2	1 296	1 360,80	1 386,72
IV	1	255		TA 2	AM 3	1 377	1 445,85	1 473,39
	2	270		TA 3		1 458	1 530,90	
	3	285		TA 4	AM 4	1 539	1 615,95	1 646,73
V	1	305			AM 5	1 647		1 762,29
	2	335			AM 6	1 809		1 935,63
	3	365			AM 7	1 971		2 108,97
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et l'avenant du 4 février 1983. (2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par le protocole d'accord national du 30 janvier 1980.								

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 16 MARS 2017
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1750662M
IDCC : 176

Entre
LEEM

D'une part, et
UNSA
FCE CFDT
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie
Pharmacie LABM FO

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

PRÉAMBULE

Les parties signataires se sont réunies afin d'adapter les dispositions de la convention collective relative aux commissions paritaires à la loi « travail » du 8 août 2016.

Le rôle de cette commission reste essentiellement la négociation des conventions et des accords collectifs de branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociation obligatoire au niveau de la branche telles que prévues aux articles L. 2232-5-1, 1°, du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Il est entendu qu'une négociation sur l'ordre public conventionnel s'ouvrira avant le 9 août 2018 conformément à l'article L. 2232-5-1, 2°, du code du travail.

En effet, l'article L. 2232-9 du code du travail issu de l'article 24 de la loi du 8 août 2016 impose la mise en place d'une telle « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » au niveau des branches professionnelles, par accord collectif.

Les missions dévolues à cette commission par la loi étaient déjà assumées par la branche à travers d'autres commissions. Il est proposé d'adapter les clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique pour adapter son contenu aux nouvelles dispositions en vigueur.

Enfin, la commission paritaire permanente de négociation de la branche en application de l'article L. 2222-3 du code du travail définit le calendrier des négociations.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Concernant les missions de la commission paritaire permanente de négociation de la branche, les dispositions de l'article 5 « Commission nationale d'interprétation » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 5

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions suivantes :

5.1. Missions générales

1° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne temps). En particulier ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne temps), sous forme numérique à l'adresse : cppni@leem.org.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Ces conventions et accords seront également transmis au fil de l'eau sous forme numérique aux organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche. Cette transmission est organisée par le LEEM qui assure le secrétariat de la CPPNI.

5.2. Missions d'interprétation

1° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation.

2° Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, à raison de deux par organisation et d'un nombre égal de représentants du LEEM, seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ayant toutefois voix délibérative.

3° La commission, saisie par l'une des organisations syndicales patronales ou de salariés représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec AR envoyée à l'adresse du LEEM, devra se réunir et donner son avis, sauf cas exceptionnel, dans le délai de 3 mois suivant sa saisine.

4° D'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, la commission pourra faire appel à un ou plusieurs experts.

5° Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations signataires représentées, le texte de cet avis, signé par ces organisations, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective et sera annexé à cette convention.

5.3. Missions de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation.

1° Le règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention collective ou des accords collectifs passés dans la branche doit être recherché, au niveau de l'entreprise où elles sont nées, par la mise en place d'une procédure de conciliation associant, lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, les organisations syndicales de salariés représentatives.

2° Dans le cadre de ses missions de conciliation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour rôle, en l'absence de procédure spécifique prévue dans les accords collectifs concernés, de donner, lorsqu'elle est saisie, un avis sur ces difficultés collectives d'application et d'en rechercher le règlement. Elle est saisie après que la procédure ci-dessus a été engagée dans l'entreprise.

3° Dans son rôle de conciliation, elle est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, à raison de deux par organisation et d'un nombre égal de représentants du LEEM, seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ayant toutefois voix délibérative.

4° La commission, saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception envoyée à l'adresse du LEEM, se réunira dans le plus court délai suivant la saisine.

5° D'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, la commission pourra faire appel à un ou plusieurs experts.

6° La commission pourra de même demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

7° Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission, sauf accord contraire des parties, dans un délai maximum de 10 jours francs, à dater de la réception par le LEEM de la lettre AR de saisine.

8° Pendant la durée de la conciliation, et afin que celle-ci se déroule dans des conditions de sérénité suffisantes, les parties s'efforcent de ne pas développer d'actions susceptibles d'aggraver les difficultés en cause. »

Article 2

Calendrier des négociations de branche

Concernant le calendrier des négociations, les dispositions de l'article 6 « Commission nationale de conciliation » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6

Négociations obligatoires de branche

La commission paritaire est réunie au minimum trois fois par an en vue des négociations de branche.

Ces réunions portent :

- sur les thématiques légalement obligatoires ;
- sur d'autres thématiques à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou du LEEM. »

Article 3

Adaptations des autres clauses de la convention collective

Afin de prendre en compte la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à l'article 9 « Absences et frais liés à la négociation collective de branche », les dispositions du « 2° Composition des commissions paritaires » au « 3° Autorisation d'absences » inclus, des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 2° Composition des commissions paritaires

a) Le nombre de participants aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé comme suit :

- commissions paritaires restreintes techniques ou groupes techniques paritaires :

Trois membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche y compris le ou les permanents syndicaux y participant et autant de représentants du LEEM.

Ces commissions restreintes ou groupes, décidés d'un commun accord entre le LEEM et les organisations syndicales de salariés, ont pour rôle de procéder à l'examen technique exploratoire des points faisant l'objet d'une négociation ;

- commissions plénières :

Six membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, ainsi que, si elle le souhaite, un ou plusieurs permanents de cette organisation et un nombre égal de représentants du LEEM.

Ces commissions ont pour objet de négocier l'ensemble des points faisant l'objet d'une négociation collective, le cas échéant à partir de propositions élaborées par la commission ou le groupe restreint technique.

En outre, le LEEM et les organisations syndicales de salariés peuvent, d'un commun accord, en fonction du thème de négociation, décider que le nombre de 6 ci-dessus est porté à 7. Tel peut être le cas, par exemple, des réunions paritaires relatives à la présentation du rapport annuel, aux salaires, aux réunions de conclusion d'une négociation...

b) La composition des autres commissions, organismes et instances paritaires, constitués en application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, ou des accords collectifs de Branche, est fixée par les textes les instituant. À défaut, elles sont constituées comme les commissions restreintes techniques visées ci-dessus.

c) Les commissions mixtes paritaires, convoquées par l'autorité administrative conformément aux articles L. 2261-20 et L. 2241-11 à L. 2241-12 du code du travail sont considérées comme des commissions plénières.

3° Autorisation d'absence

a) L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, appelés à participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et/ou des commissions, organismes, et instances paritaires constitués en application de la convention collective ou des accords collectifs de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'organisme ou l'instance paritaire concerné.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

b) Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peuvent bénéficier d'un temps complémentaire, qui peut prendre la forme, soit d'une réunion de préparation, soit une réunion de conclusion ou encore d'une réunion de préparation et de conclusion, pour les réunions paritaires suivantes :

- les commissions paritaires mentionnées à l'article 15.5. d de la présente convention collective ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- les jurys CQP (réunion de préparation uniquement) ;
- le comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation (réunion de préparation uniquement).

Ce temps complémentaire (préparation ou conclusion ou préparation/conclusion) ne peut excéder la durée de la réunion paritaire et lui sera directement accolé, sauf lorsque celui-ci est organisé à distance.

Une autorisation d'absence payée est accordée, sur justificatif, aux salariés qui participent aux réunions de préparation et/ou de conclusion.

Afin de développer une alternative aux déplacements, la réunion de préparation et/ou de conclusion pourra se tenir grâce aux technologies de communication et d'information pouvant être mises à disposition par l'entreprise (par exemple visioconférence, téléconférence...).

Lorsqu'une réunion préparatoire ou de conclusion doit avoir lieu, la convocation mentionnée au a ci-dessus doit le préciser expressément. »

À l'article 9 « Absences et frais liés à la négociation collective de branche », les dispositions du « c Modalités de remboursement », du « 4° Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche », des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« c) Modalités de remboursement

À l'occasion de chaque réunion paritaire, le LEEM atteste de la présence effective à la réunion des bénéficiaires de remboursement et à l'organisation d'une réunion de préparation et/ou de conclusion par le recueil de :

- leur nom ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
- l'organisation syndicale représentative dans la branche que le bénéficiaire de remboursement représente Les noms des salariés présents sont communiqués par le LEEM, à l'entreprise à laquelle appartiennent les intéressés et à qui le salarié fournit les justificatifs correspondants aux frais de transport (indemnités kilométriques, frais SNCF, avion selon les modalités "frais

de transports” prévus au 9 4° b ci-dessus, transports en commun, parking) et aux frais de repas ou de logement engagés pour la réunion paritaire. »

Les forfaits de remboursement sont ceux prévus à l’article 9 4° ci-dessus. »

À l’article 15 « Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel », les dispositions « d Commissions paritaires » du « 5° Absences liées aux missions syndicales » des clauses générales de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« d) Commissions paritaires :

Des autorisations d’absence payées seront accordées après préavis d’au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés amenés à participer aux réunions :

- de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation ou des groupes techniques constitués par elle ;
- de la commission paritaire nationale plénière permanente de négociation et d’interprétation dans sa formation restreinte pour l’exercice de ses missions d’interprétation et de conciliations prévues aux articles 5.2 et 5.3 ;
- des commissions mixtes paritaires, convoquées par l’autorité administrative conformément aux articles L. 2261-20 et L. 2241-11 à L. 2241-12 du code du travail. »

Article 4

Entrée en vigueur et durée

La date d’entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 16 mars 2017.

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 au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

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.

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l’extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives nationales
IDCC : 3221. – AGENCES DE PRESSE
(employés, techniciens et cadres)

AVENANT N° 1 DU 31 MAI 2017
À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 7 AVRIL 2017

NOR : ASET1750674M
IDCC : 3221

Entre

FFAP

FNAPPI

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

Solidaires

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant vise à mettre en conformité la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse du 7 avril 2017 avec les dispositions légales récentes entrées en vigueur pendant la négociation de la convention collective.

En particulier, le présent avenant met la convention collective en conformité avec une série de 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, notamment par la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche et la définition de l'ordre public conventionnel de la branche; ainsi qu'avec la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, dont l'article 70 relatif à la lutte contre les discriminations.

Du fait de l'ensemble de ces modifications, la numérotation de divers articles de la convention collective est modifiée.

Tous les articles de la convention collective modifiés par le présent avenant sont listés en annexe au présent avenant.

Article 1^{er}

Modification du sommaire de la convention collective

Le sommaire de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse du 7 avril 2017 est modifié et remplacé par le sommaire suivant :

« TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

TITRE II

DURÉE DE LA CONVENTION, EXTENSION, ENTRÉE EN VIGUEUR, ADHÉSION, RÉVISION, DÉNONCIATION, INTERPRÉTATION ET CONCILIATION

- 2.1. Durée de la convention
- 2.2. Extension
- 2.3. Entrée en vigueur
- 2.4. Adhésion
- 2.5. Révision
- 2.6. Dénonciation
- 2.7. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
 - 2.7.1. Missions
 - 2.7.2. Moyens
 - 2.7.3. Composition
 - 2.7.4. Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation
- 2.8. Comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation
 - 2.8.1. Interprétation
 - 2.8.2. Conciliation

TITRE III

LIBERTÉ D'EXPRESSION, LIBERTÉ SYNDICALE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 3.1. Liberté d'expression
- 3.2. Liberté syndicale
- 3.3. Non-discrimination
- 3.4. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

TITRE IV

DIALOGUE SOCIAL

- 4.1. Information et communication des textes conventionnels applicables en entreprise
- 4.2. Délégués syndicaux et institutions représentatives du personnel
- 4.3. Ordre public conventionnel : rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective
 - 4.3.1. Conditions de validité des accords d'entreprise

4.4. Négociation d'accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

4.5. Participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires instituées par la présente convention

TITRE V

CONTRAT DE TRAVAIL

5.1. Embauche

5.2. Période d'essai

5.2.1. Principe

5.2.2. Renouvellement de la période d'essai

5.2.3. Rupture du contrat

TITRE VI

CLASSIFICATION ET SALAIRES CONVENTIONNELS

6.1. Classification

6.2. Emplois repères

6.3. Salaires minima conventionnels

6.4. Prime d'ancienneté

6.5. Treizième mois

6.6. Remplacement temporaire d'un salarié de qualification supérieure

TITRE VII

DURÉE DU TRAVAIL ET REPOS

7.1. Durée légale du travail

7.2. Heures supplémentaires

7.2.1. Définition et décompte

7.2.2. Majorations

7.2.3. Repos compensateur de remplacement

7.2.4. Contingent annuel d'heures supplémentaires et contrepartie obligatoire en repos

7.2.5. Information des salariés sur leur droit à repos

7.3. Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

7.4. Horaires individualisés

7.5. Durées maximales de travail

7.6. Repos quotidien et repos hebdomadaire

7.7. Travail de nuit

7.7.1. Définition du travail de nuit

7.7.2. Définition du travailleur de nuit

7.7.3. Contreparties accordées aux salariés

7.8. Travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire

7.9. Jours fériés

7.9.1. Travail effectué un jour férié hors 1^{er} Mai

7.9.2. Travail effectué le 1^{er} Mai

7.10. Travail à temps partiel

7.10.1. Définition

7.10.2. Égalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein

TITRE VIII

CONGÉS

8.1. Congés payés annuels

8.1.1. Modalités d'acquisition des congés

8.1.2. Modalités de prise des congés

8.1.3. Congés supplémentaires pour fractionnement

8.1.4. Congé supplémentaire pour enfant à charge

8.2. Congés d'ancienneté

8.3. Congés pour événements familiaux

8.3.1. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

8.4. Congé pour enfant malade

TITRE IX

PROTECTION SOCIALE

9.1. Maladie

9.2. Accident du travail/maladie professionnelle

9.3. Maternité

9.4. Congé parental d'éducation

9.5. Protection sociale complémentaire des salariés

9.5.1. Santé

9.5.2. Prévoyance

9.6. Travail des personnes handicapées et assimilées

TITRE X

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

10.1. Démission

10.2. Préavis de rupture

10.3. Licenciement économique

10.4. Indemnité de licenciement

10.5. Départ à la retraite

10.6. Mise à la retraite

10.7. Protection de la grossesse et de la parentalité

TITRE XI

FORMATION PROFESSIONNELLE

- 11.1. OPCA/OPACIF
- 11.2. Assiette des contributions et échéance de versement à l'AFDAS
- 11.3. Contributions légales en fonction des effectifs de l'entreprise
 - 11.3.1. Financement des congés individuels de formation des salariés sous CDD
- 11.4. Contribution volontaire
- 11.5. Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

TITRE XII

INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION, ÉPARGNE SALARIALE

- 12.1. Intéressement
- 12.2. Participation aux résultats de l'entreprise
- 12.3. Épargne salariale

Annexes »

Article 2

Modification du titre I de la convention collective relatif au champ d'application

Le titre I^{er} « Champ d'application » (art. unique) de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective nationale et ses annexes régissent, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, les rapports entre les salariés, employés, techniciens et cadres, ci-après dénommés "les salariés", sous contrat de travail à durée indéterminée ou durée déterminée, et leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la collecte, le traitement, la synthèse, la mise en forme et la fourniture à titre professionnel de tous éléments d'informations écrites, photographiques et/ou audiovisuelles ayant fait l'objet sous leur propre responsabilité d'un traitement journalistique, à des entreprises éditrices de publications de presse, à des éditeurs de services de communication au public par voie électronique, et à des agences de presse ; notamment :

- les entreprises inscrites sur une liste établie par arrêté conjoint des ministres chargés de la communication et du budget, pris sur proposition de la commission paritaire des publications et agences de presse (CPPAP) ;
- les entreprises ayant une telle activité principale et relevant du code 63.91Z de la nomenclature NAF.

La présente convention se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes, ainsi qu'à leurs annexes et avenants :

- convention collective des ouvriers des transmissions des bureaux français des agences télégraphiques internationales du 1^{er} juin 1973 (IDCC 1675) ;
- convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1^{er} juillet 1976 (IDCC 893) ;
- convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1^{er} janvier 1987 (IDCC 1450) ;

- convention collective nationale du personnel d’encadrement des agences de presse du 1^{er} janvier 1996 (IDCC 1903).
- convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1^{er} juin 1998 (IDCC 2014).

Les dispositions de la présente convention, dès lors qu’elles sont plus favorables sur un même avantage pour les salariés des agences de presse, prévalent sur les clauses des contrats individuels ou accords collectifs en vigueur à la date de signature de la présente convention.

La présente convention ne peut, en aucun cas, être l’occasion de restrictions aux avantages acquis par les salariés dans le cadre d’accords d’entreprises ou d’avantages individuels antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Les journalistes employés par les agences de presse relèvent de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et n’entrent pas dans le champ d’application de la présente convention.

Les salariés relevant d’emplois de production audiovisuelle visés à l’article IV.1 de la convention collective de la production audiovisuelle et listés en catégorie B, relèvent de la convention collective de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

En cas de conflit de conventions collectives, les dispositions conventionnelles les plus favorables au salarié devront s’appliquer. »

Article 3

Modification de l’article 2.6 de la convention collective relatif à la dénonciation

L’article 2.6 « Dénonciation » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 2.6. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par les parties signataires.

Le préavis précédant la dénonciation est de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son ou ses auteurs aux autres signataires, et déposée dans les conditions prévues par les lois et règlements.

Les négociations pour une nouvelle convention s’engagent, à la demande d’une des parties intéressées, au plus tard dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

1° Si la dénonciation émane de la totalité des organisations d’employeurs signataires, ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention continue de produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut de conclusion d’une nouvelle convention, pendant une durée de 15 mois à compter de l’expiration du préavis de 3 mois.

2° La dénonciation par une partie seulement des organisations d’employeurs ou des organisations de salariés signataires, ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la présente convention entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, la présente convention continue de produire effet à l’égard des auteurs de la dénonciation jusqu’à l’entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, de conclusion d’une nouvelle convention, pendant une durée de 15 mois à compter de l’expiration du préavis de 3 mois.

Si, la présente convention, dénoncée dans les conditions définies aux 1° et 2° du présent article, n’est pas remplacée par une nouvelle convention dans le délai de 15 mois à compter de l’expiration du préavis, les salariés conservent à l’expiration de ce délai en application de la présente convention une rémunération dans les conditions prévues à l’article L. 2261-13 du code du travail. »

Article 4

Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Un nouvel article 2.7 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

« 2.7. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

2.7.1. Missions

La commission exerce les missions d'intérêt général prévues par la loi, notamment :

- la commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale, dans les conditions prévues par la loi. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes prévus par la loi, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention dans les conditions prévues par la loi.

La commission est réunie au moins trois fois par an, en vue des négociations obligatoires prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations.

De plus, la commission exerce les missions d'observatoire paritaire de la négociation collective, dans les conditions prévues par la loi.

2.7.2. Moyens

Conformément aux dispositions légales, la commission est destinataire des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement :

- comportant des stipulations relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés, le compte épargne temps ;
- et/ou conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, non traitée par la présente convention collective.

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires des accords d'entreprise ou d'établissement précités, la partie la plus diligente transmet à la présente commission la convention ou l'accord, en informant les autres signataires de cette transmission. Cette transmission s'effectue à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des agences de presse, C/O fédération française des agences de presse, 24, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris, ou par mail à contact@ffap.fr.

La commission accuse réception des conventions et accords transmis.

D'une manière générale, et afin que les acteurs de la branche gardent un contact étroit avec la réalité des négociations d'entreprises, les signataires de la présente convention collective encouragent la transmission de tous les accords d'entreprises ou d'établissement conclus à la présente commission.

2.7.3. Composition

La commission est constituée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la présente convention de sorte que chacune de ces organisations dispose d'une voix délibérative, et de représentants des organisa-

tions d'employeurs représentatives dans la présente convention qui disposent d'un nombre de voix délibératives égal au total des voix délibératives des organisations syndicales de salariés.

2.7.4. Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation

Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives peuvent demander la réunion de la commission sur un thème de négociation non prévu aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Cette demande est notifiée à chacune des autres organisations signataires et organisations adhérentes, par lettre recommandée avec avis de réception.

Une première réunion de négociations doit se tenir dans les 2 mois suivants la notification.

Si aucun accord n'est trouvé 6 mois après le début des négociations, la demande est caduque, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations. »

Article 5

Création du nouveau comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation

L'article 2.7 « Commission paritaire de branche d'interprétation et de conciliation » de la convention collective est modifié en un nouvel article 2.8 « Comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation » dont les dispositions sont les suivantes :

« 2.8. Comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation

Les divergences qui peuvent survenir sur l'application de la présente convention, ou sur l'interprétation d'une disposition de celle-ci, peuvent être portées devant le comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation.

2.8.1. Interprétation

Saisine

Le comité peut être saisi :

- soit par un employeur, qui peut être représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes de la présente convention ;
- soit par un salarié, soit par un représentant du personnel, représentés par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention ;
- soit directement par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes de la présente convention.

Le comité se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum de 1 mois à compter de la saisine effectuée par courrier recommandé avec avis de réception.

Composition

Le comité est constitué d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention, et de représentants des organisations d'employeurs signataires et adhérentes qui disposent d'un nombre de voix égal au total des voix des organisations syndicales de salariés.

Délibération

Un procès-verbal est rédigé. Le comité peut :

- soit rendre une décision interprétative qui s'impose à toutes les parties dès lors qu'elle a recueilli au moins 2/3 des voix de ses membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une disposition litigieuse, arrêter dans les mêmes conditions de majorité, un projet de texte qui est soumis à la procédure de révision prévue à l'article 2.5 de la présente convention.

2.8.2. Conciliation

Tout conflit individuel ou collectif, intervenant pendant l'exécution du ou des contrats de travail, qui n'aurait pas trouvé sa solution au niveau de l'entreprise, peut être soumis, pendant l'exécution du ou des contrats de travail, pour conciliation au comité paritaire.

Saisine

Le comité peut être saisi :

- soit par un employeur, qui peut être représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes de la présente convention ;
- soit par un salarié, soit par un représentant du personnel, représentés par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention ;
- soit directement par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes de la présente convention.

Le comité se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum de 1 mois à compter de la saisine effectuée par courrier recommandé avec avis de réception.

Composition

Le comité est constitué de deux représentants désignés par les organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention, et de deux représentants désignés par les organisations d'employeurs signataires et adhérentes de la présente convention.

Délibération

Un procès-verbal est rédigé. En cas d'échec de la conciliation, le procès-verbal de non-conciliation consigne les positions des parties, celles-ci recouvrant leur liberté d'utiliser les voies de droit qui leur sont ouvertes. »

Article 6

Modification de l'article 3.3 de la convention collective relatif à la non-discrimination

L'article 3.3 « Non-discrimination » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.3. Non-discrimination

Les signataires de la présente convention rappellent le principe de non-discrimination contenu aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail, et notamment l'interdiction d'écarter toute personne d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage, ou d'une période de formation en entreprise ; l'interdiction de sanctionner, de licencier ou de discriminer un salarié notamment en matière de rémunération, d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de sa particulière vulnérabilité – apparente ou connue – résultant de sa situation économique, de son appartenance ou de sa non-appartenance – vraie ou supposée – à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ; y compris pour avoir témoigné des agissements précités ou pour les avoir relatés.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève. »

Article 7

Définition de l'ordre public conventionnel de la branche

L'article 4.3 « Accords collectifs de travail » de la convention collective est modifié et remplacé par deux nouveaux articles 4.3 et 4.3.1 dont les dispositions sont les suivantes :

« 4.3. Ordre public conventionnel : rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective

Conformément à l'article L. 2253-3, 1^{er} alinéa, du code du travail, les parties signataires rappellent qu'en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de prévention de la pénibilité, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, aucune convention et aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger aux dispositions de la présente convention collective et de ses annexes.

Conformément à l'article L. 2253-3, 2^e alinéa, et L. 2232-5-1, 2^o, du code du travail, dans les autres matières, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement, les parties signataires décident que, sauf dispositions de la présente convention collective nationale ou de ses annexes, les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent être moins favorables que la présente convention et ses annexes.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés, et la présente convention ne saurait remettre en cause l'application impérative des dispositions des accords d'entreprise dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés.

4.3.1 Conditions de validité des accords d'entreprise

Les dispositions du présent article s'appliquent aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés, et aux accords conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Elles s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

1^o La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

2^o Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au 1^o, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

3^o Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au 1^o et si les conditions mentionnées au 2^o sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de 2 mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1 du code du travail.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. »

Article 8

Modification de l'article 4.4 de la convention collective relatif à la négociation d'accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

L'article 4.4 « Négociation d'accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.4. Négociation d'accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

La branche des agences de presse étant caractérisée par un grand nombre de petites et très petites entreprises, les signataires s'accordent sur la nécessité de favoriser la négociation et la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux au travers des dispositifs légaux visés aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail. Les accords conclus en application de ces dispositions sont transmis pour information à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 2.7 de la présente convention collective. »

Article 9

Suppression de l'article 4.5 de la convention collective relatif à la commission paritaire de branche de validation des accords

L'article 4.5 « Commission paritaire de branche de validation des accords » est supprimé.

Article 10

Modification de l'article 4.6 de la convention collective relatif à la participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires

L'article 4.6 « Participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires instituées par la présente convention » de la convention collective est modifié en un nouvel article 4.5 dont les dispositions sont les suivantes :

« 4.5. Participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires instituées par la présente convention

Le temps passé en réunion par les salariés, relevant de la présente convention collective, et désignés par les organisations syndicales pour participer aux négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales obligatoires, ainsi qu'aux commissions instituées au titre des articles 2.7 et 2.8, est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par leurs entreprises.

Sauf convocation d'urgence, la désignation est notifiée à l'employeur du salarié concerné, adressée 1 semaine au moins avant la date prévue de l'absence du salarié. La participation du salarié à la réunion est attestée par la feuille de présence.

Les frais engagés par les salariés dans le cadre des dispositions du premier paragraphe du présent article, sont remboursés par les organisations patronales signataires, sur justificatifs, dans les conditions suivantes :

- les frais de déplacement engagés par les salariés, résidant en dehors de la région Ile-de-France, et non pris en charge par leur employeur, sont remboursés par les organisations patronales signataires sur présentation des pièces justificatives, dans la limite des tarifs SNCF 2^e classe (ou avion classe économique si la durée de trajet ou le coût est nettement moindre), et des tarifs RATP ;
- lorsque la réunion se prolonge au-delà de 1 demi-journée, les frais de repas, engagés par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, sont remboursés dans la limite de cinq fois la valeur du minimum garanti par repas, fixée par décret ;

- lorsque la réunion se prolonge au-delà d’une journée, les frais d’hébergement, engagés par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, sont remboursés dans la limite de 80 € par nuit.

Ces remboursements s’appliquent à un représentant par organisation syndicale de salariés représentative, et par réunion. »

Article 11

Modification de l’article 5.1 de la convention collective relatif à l’embauche

L’article 5.1 « Embauche » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 5.1. Embauche

Conformément aux dispositions de l’article L. 1221-2 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

L’engagement d’un salarié sous contrat à durée déterminée est effectué conformément aux dispositions du code du travail.

L’engagement, conclu par l’employeur ou son représentant, fait l’objet d’un écrit établi en double exemplaire, dont l’un est remis au salarié.

Le contrat de travail à durée déterminée est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l’embauche.

Le contrat, quelle que soit sa durée, précise :

- l’identité des parties ;
- l’emploi occupé par le salarié ainsi que l’emploi repère associé ;
- le groupe de qualification de l’emploi occupé dans la classification de la présente convention collective ;
- la date de début du contrat ;
- la durée de la période d’essai éventuellement prévue, et, le cas échéant, la mention de son possible renouvellement ;
- le montant du salaire de base et, le cas échéant, les autres éléments constitutifs du salaire ;
- la durée du travail ;
- le lieu et/ou le secteur géographique d’exécution du contrat de travail ;
- l’intitulé de la présente convention collective et, le cas échéant, la mention de l’application des accords collectifs propres à l’entreprise ;
- la mention de l’organisme destinataire de la déclaration préalable à l’embauche. Une copie de la déclaration préalable à l’embauche est remise aux salariés qui en font la demande.

Le contrat à durée déterminée comporte également les mentions obligatoires visées à l’article L. 1242-12 du code du travail.

Conformément à l’article R. 4624-10 du code du travail, tout salarié fait l’objet d’une visite d’information et de prévention, réalisée par l’un des professionnels de santé prévus par la loi, dans un délai qui n’excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l’objet d’un avenant écrit et contre-signé par les parties.

Pour toute vacance ou création d’emploi, les employeurs s’engagent à étudier les candidatures du personnel de l’entreprise apte à remplir l’emploi. »

Article 12

Modification du titre VII de la convention collective relatif à la durée du travail, et création d'un préambule

Le titre VII « Durée du travail » de la convention collective est renommé : « titre VII. – Durée du travail et repos. »

Avant l'article 7.1, un préambule au titre VII est ajouté, dont les dispositions sont les suivantes :

« À défaut d'accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement, conclu conformément aux dispositions de l'article 4.3.1 de la présente convention, il n'est pas possible de déroger aux dispositions du présent titre. »

Article 13

Modification de l'article 7.1 de la convention collective relatif à la durée légale du travail

L'article 7.1 « Durée légale du travail » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.1. Durée légale du travail

La durée légale du travail effectif des employés, techniciens et cadres est celle fixée par le code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine civile.

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Le travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Article 14

Modification de l'article 7.2.3 de la convention collective relatif au repos compensateur de remplacement

L'article 7.2.3 « Repos compensateur de remplacement » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.2.3. Repos compensateur de remplacement

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article 7.2.2 ci-dessus par un repos compensateur équivalent, exprimé en temps.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas. »

Article 15

Modification de l'article 7.3 de la convention collective relatif à l'organisation de la durée du travail

L'article 7.3 « Organisation de la durée du travail » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.3. Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Par accord d'entreprise ou d'établissement, un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine peut être mis en place.

Lorsque est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine :

- la durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures en contrepartie de l'attribution de journées ou demi-journées de réduction du temps de travail ;
- les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

La période de référence définie par l'accord ne peut excéder 1 an.

Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur l'année. Un accord d'entreprise peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Lorsque la période de référence définie par l'accord est inférieure à 1 an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence.

À défaut d'accord, l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus. »

Article 16

Création d'un nouvel article 7.4 dans la convention collective relatif aux horaires individualisés

Un nouvel article 7.4 « Horaires individualisés » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

« 7.4. Horaires individualisés

L'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre. Dans ce cas, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre.

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés. »

Article 17

Modification de l'article 7.4 de la convention collective relatif aux durées maximales de travail

L'article 7.4 « Durées maximales de travail » de la convention collective est modifié en un nouvel article 7.5 dont les dispositions sont les suivantes :

« 7.5. Durées maximales de travail

Conformément aux dispositions du code du travail :

- dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, non reconnu comme du temps de travail effectif sauf dispositions plus favorables prévues par convention, accord collectif de travail, ou par le contrat de travail.

Par ailleurs, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable peut fixer un temps de pause supérieur.

- la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations accordées par l'inspection du travail dans des conditions déterminées par décret ;
- au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures. »

Article 18

Modification de l'article 7.5 de la convention collective relatif aux repos quotidien et repos hebdomadaire

L'article 7.5 « Repos quotidien et repos hebdomadaire » de la convention collective est modifié en un nouvel article 7.6 dont les dispositions sont les suivantes :

« 7.6. Repos quotidien et repos hebdomadaire

Conformément aux dispositions du code du travail :

- tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien. »

Article 19

Modification de l'article 7.6 de la convention collective relatif au travail de nuit

L'article 7.6 « Travail de nuit » de la convention collective est modifié en un nouvel article 7.7 dont les dispositions sont les suivantes :

« 7.7. Travail de nuit

7.7.1. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 3122-3 du code du travail, la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une période de travail de nuit, d'une durée d'au moins 7 heures, comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, dans la présente convention, tout travail accompli entre 23 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

7.7.2. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur qui, durant la période de travail de nuit définie à l'article 7.7.1 ci-dessus :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien ;
- soit accompli, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail.

7.7.3. Contreparties accordées aux salariés

Le travail de nuit effectué par un salarié non considéré, au sens de l'article 7.7.2 ci-dessus, comme travailleur de nuit, dans le cadre de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, donne lieu à une majoration de salaire de 15 % minimum des heures effectuées de nuit.

Le travail de nuit effectué par un salarié considéré comme travailleur de nuit, tel que défini à l'article 7.7.2, dans le cadre de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, donne lieu à un repos compensateur égal au temps effectué de nuit majoré de 25 % minimum.

Pour tout travail de nuit effectué entraînant le dépassement de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, les dispositions de l'alinéa ci-dessus se cumulent avec l'application des dispositions de l'article 7.2 de la présente convention relatives aux heures supplémentaires. »

Article 20

Modification des articles 7.7 à 7.9 de la convention collective

Les articles suivants :

- 7.7 « Travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire » ;
- 7.8 « Jours fériés » ;
- 7.8.1 « Travail effectué un jour férié hors 1^{er} mai » ;
- 7.8.2 « Travail effectué le 1^{er} mai » ;
- 7.9 « Travail à temps partiel » ;
- 7.9.1 « Définition » ;
- 7.9.2 « Égalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein »,

sont modifiés, uniquement dans leur numérotation, et sont respectivement remplacés par les numéros d'articles suivants :

- 7.8 « Travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire » ;
- 7.9 « Jours fériés » ;
- 7.9.1 « Travail effectué un jour férié hors 1^{er} Mai » ;
- 7.9.2 « Travail effectué le 1^{er} Mai » ;
- 7.10 « Travail à temps partiel » ;
- 7.10.1 « Définition » ;
- 7.10.2 « Égalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein ».

Article 21

Création d'un préambule au titre VIII de la convention collective relatif aux congés

Avant l'article 8.1, un préambule au titre VIII est ajouté, dont les dispositions sont les suivantes :

« À défaut d'accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement, conclu conformément aux dispositions de l'article 4.3.1 de la présente convention, il n'est pas possible de déroger aux dispositions du présent titre. »

Article 22

Modification de l'article 8.1.2 de la convention collective relatif aux modalités de prise des congés

L'article 8.1.2 « Modalités de prise des congés » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 8.1.2. Modalités de prise des congés

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans le présent article.

La période de prise des congés payés, qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, est fixée par convention ou accord d'entreprise.

À défaut de convention ou accord d'entreprise, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation, le cas échéant, des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise, ou d'usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

La durée des congés dits « principaux » pouvant être pris en une seule fois ne peut en principe excéder 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés). Toutefois, il peut être dérogé individuellement à cette disposition, notamment pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Lorsque ce congé principal ne dépasse pas 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés), il doit être en principe continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) et au plus égale à 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés), il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire, et est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. »

Article 23

Création d'un nouvel article 8.1.4 dans la convention collective relatif au congé supplémentaire pour enfant à charge

Un nouvel article 8.1.4 « Congé supplémentaire pour enfant à charge » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

« 8.1.4 Congé supplémentaire pour enfant à charge

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés) de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour ouvrable (1 jour ouvré) si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article 8.1.1 de la présente convention.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap. »

Article 24

Modification de l'article 8.3 de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux

L'article 8.3 « Congés pour événements familiaux » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 8.3. Congés pour événements familiaux

Il est accordé, sur demande et justificatifs, des congés exceptionnels pour événements familiaux, non compris dans les congés annuels. Ces jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils doivent être pris au moment même de l'événement :

- mariage de l'intéressé(e) : 6 jours ouvrables (5 jours ouvrés) ;
- conclusion d'un pacte civil de solidarité : 6 jours ouvrables (5 jours ouvrés) ;
- naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 4 jours ouvrables (3 jours ouvrés) ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés) ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin : 4 jours ouvrables (3 jours ouvrés) ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables (4 jours ouvrés) ;
- décès du père, de la mère : 4 jours ouvrables (3 jours ouvrés) ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrables (2,5 jours ouvrés) ;
- décès d'un grand-parent : 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés) ;
- décès d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables (2,5 jours ouvrés) ;
- décès d'un petit-enfant : 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés) ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés) ;
- déménagement : 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés), dans la limite d'une fois par an.

On entend par "beau-parent" le parent du conjoint du salarié ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité.

Dans les cas de décès précités intervenant hors de métropole, le salarié pourra, sur présentation de justificatifs, bénéficier de modalités particulières prenant en compte la durée du trajet.

Il est rappelé qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des dispositions plus favorables. »

Article 25

Création d'un nouvel article 9.6 dans la convention collective relatif au travail des personnes handicapées et assimilées

Un nouvel article 9.6 « Travail des personnes handicapées et assimilées » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

« 9.6. Travail des personnes handicapées et assimilées

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et aux 9° à 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

À ce titre, ces travailleurs bénéficient à leur demande d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi, dans les conditions prévues à l'article 7.4 de la présente convention.

Par ailleurs, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir qu'en cas de majoration du temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, du fait d'un handicap, ce temps peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut également majorer la durée du congé en raison du handicap.

Il est rappelé que le salaire des travailleurs précités ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des stipulations de la présente convention collective.

Enfin, la négociation annuelle obligatoire en entreprise, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, porte notamment sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap. »

Article 26

Modification de l'article 10.2 de la convention collective relatif au préavis de rupture

L'article 10.2 « Préavis de rupture » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 10.2. Préavis de rupture

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ou de l'employeur, sauf cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la durée de préavis réciproque, tenant compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, est fixée à :

- 1 mois pour les employés et techniciens ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les employés et techniciens ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les cadres, quelle que soit la durée d'ancienneté.

En cas de licenciement d'un travailleur mentionné aux 1° à 4° et aux 9° à 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, la durée de préavis ci-dessus est portée à :

- 2 mois pour les employés et techniciens ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les employés et techniciens ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les cadres, quelle que soit la durée d'ancienneté.

Pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le salarié licencié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures.

Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire, sont fixées d'un commun accord. Tout ou partie de ces heures peut être groupé avec l'accord de l'employeur.

En cas de demande de dispense, totale ou partielle, de l'exécution du préavis à l'initiative du salarié, et acceptée par l'employeur, aucune indemnité de préavis ne sera due par le salarié. A contrario, en cas de dispense, totale ou partielle, à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit régler l'indemnité de préavis.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur à l'initiative de la rupture, celui-ci doit verser l'indemnité de préavis, au moins égale au salaire qui aurait été perçu pendant la durée du préavis restant à courir.

En cas d'inobservation du préavis par le salarié à l'initiative de la rupture, et sans accord de l'employeur, l'indemnité de préavis, au moins égale au salaire qui aurait été perçu pendant la durée du préavis restant à courir, sera déduite du solde de tout compte. »

Article 27

Modification de l'article 10.3 de la convention collective relatif au licenciement économique

L'article 10.3 « Licenciement économique » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 10.3. Licenciement économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise ou à la cessation d'activité d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié,

le reclassement peut s'effectuer sur un emploi d'une catégorie inférieure. Dans ce cas, les signataires de la présente convention collective encouragent les entreprises à maintenir la rémunération du salarié.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Les signataires de la présente convention collective incitent les entreprises, dans un objectif de maintien dans l'emploi, à rechercher toutes les possibilités de reclassement et à limiter, autant que possible, le licenciement pour motif économique. »

Article 28

Création d'un nouvel article 10.7 dans la convention collective relatif à la protection de la grossesse et de la parentalité

Un nouvel article 10.7 « Protection de la grossesse et de la parentalité » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

« 10.7. Protection de la grossesse et de la parentalité

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité, ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie d'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail précitées.

Par ailleurs, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie d'une faute grave du salarié ou de son impossibilité de maintenir ce contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. »

Article 29

Modification de l'article 11.3 de la convention collective relatif aux contributions légales en fonction des effectifs de l'entreprise

L'article 11.3 « Contributions légales en fonction des effectifs de l'entreprise » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 11.3. Contributions légales en fonction des effectifs de l'entreprise

Entreprise occupant moins de 11 salariés

La contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destiné au financement de la professionnalisation.

Entreprise occupant de 11 à 49 salariés

La contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Entreprise occupant de 50 à 299 salariés

La contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Entreprise occupant 300 salariés et plus

La contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). »

Article 30

Création d'un titre XII dans la convention collective relatif à l'intéressement, la participation et l'épargne salariale

Un nouveau titre XII « Intéressement, participation, épargne salariale » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

« TITRE XII

INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION, ÉPARGNE SALARIALE

12.1. Intéressement

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances. Il est facultatif.

Toute entreprise qui satisfait aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel peut instituer, par voie d'accord, un intéressement collectif des salariés, dans les conditions prévues aux articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Toute entreprise employant moins de 50 salariés peut bénéficier d'un dispositif d'intéressement conclu par la branche. À ce titre, un régime d'intéressement adapté aux spécificités des entreprises de la branche employant moins de 50 salariés est négocié par la branche, au plus tard le 30 décembre 2017. Ces entreprises pourront opter pour l'application de l'accord ainsi négocié.

Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de 3 ans, selon l'une des modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement, ou au titre du supplément d'intéressement mentionné à l'article L. 3314-10 du code du travail, n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles. Ces sommes n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

12.2. Participation aux résultats de l'entreprise

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise.

Elle est obligatoire au titre du troisième exercice dans les entreprises employant au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale d'au moins 50 salariés reconnue dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4 du code du travail.

Par dérogation, un accord de groupe peut être passé entre les sociétés d'un même groupe ou seulement certaines d'entre elles, dans les conditions prévues à l'article L. 3322-7 du code du travail.

Toute entreprise qui n'est pas tenue de mettre en application un régime de participation peut opter pour l'application d'un régime de participation conclu par la branche. À ce titre, un régime de participation est négocié par la branche, au plus tard le 30 décembre 2017.

Les accords de participation sont conclus selon l'une des modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;

À la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

12.3. Épargne salariale

Les organisations liées par la présente convention se réunissent, une fois tous les 5 ans, pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière. »

Article 31

Entrée en vigueur du présent avenant n° 1

Le présent avenant n° 1 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse du 7 avril 2017 entrera en vigueur :

- au 1^{er} juillet 2017, dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires représentatives des agences de presse ;
- à partir du premier jour du mois suivant la date de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse du 7 avril 2017.

Fait à Paris, le 31 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE MODIFIÉS PAR L'AVENANT N° 1 DU 31 MAI 2017

Titre I^{er}. – Champ d'application

2.6. Dénonciation

2.7. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (nouveau)

2.7.1. Missions (nouveau)

2.7.2. Moyens (nouveau)

2.7.3. Composition (nouveau)

2.7.4. Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation (nouveau)

2.8. Comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation

2.8.1. Interprétation

2.8.2. Conciliation

3.3. Non-discrimination

4.3. Ordre public conventionnel : rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective (nouveau)

4.3.1. Conditions de validité des accords d'entreprise (nouveau)

4.4. Négociation d'accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

4.5. Participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires instituées par la présente convention

5.1. Embauche

Titre VII. – Durée du travail et repos

7.1. Durée légale du travail

7.2. Heures supplémentaires

7.2.3. Repos compensateur de remplacement

7.3. Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (nouveau)

7.4. Horaires individualisés (nouveau)

7.5. Durées maximales de travail

7.6. Repos quotidien et repos hebdomadaire

7.7. Travail de nuit

7.7.1. Définition du travail de nuit

7.7.2. Définition du travailleur de nuit

7.7.3. Contreparties accordées aux salariés

7.8. Travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire

7.9. Jours fériés

7.9.1. Travail effectué un jour férié hors 1^{er} Mai

7.9.2. Travail effectué le 1^{er} Mai

- 7.10. Travail à temps partiel
 - 7.10.1. Définition
 - 7.10.2. Égalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein
- 8.1. Congés payés annuels
 - 8.1.2. Modalités de prise des congés
 - 8.1.3. Congés supplémentaires pour fractionnement
 - 8.1.4. Congé supplémentaire pour enfant à charge (nouveau)
- 8.3. Congés pour événements familiaux
- 9.6. Travail des personnes handicapées et assimilées (nouveau)
- 10.2. Préavis de rupture
- 10.3. Licenciement économique
- 10.7. Protection de la grossesse et de la parentalité (nouveau)
- 11.3. Contributions légales en fonction des effectifs de l'entreprise
- Titre XII. – Intéressement, participation, épargne salariale (nouveau)
 - 12.1. Intéressement (nouveau)
 - 12.2. Participation aux résultats de l'entreprise (nouveau)
 - 12.3. Épargne salariale (nouveau)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale
IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 116 DU 4 MAI 2017
RELATIF AUX SALAIRES
NOR : ASET1750669M
IDCC : 2511

Entre
COSMOS
CNEA

D'une part, et

CGT
CGT-FO
CFTC
FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À l'article 9.2.1 de la CCNS, la phrase « Le SMC est fixé à 1 391,20 € » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 407,89 € à compter du 1^{er} juillet 2017. »

Un quatrième alinéa est inséré dans l'article, comprenant la phrase suivante : « Le SMC est fixé à 1 419,15 € à compter du 1^{er} avril 2018. »

Article 2

Concernant l'année durant laquelle ces dispositions seront étendues, l'augmentation du SMC des salariés classés en groupe 7 et 8 induit une revalorisation de la rémunération minimale annuelle calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois entiers suivant la date d'entrée en vigueur de l'avenant et 12.

Article 3

Pour l'application de ces dispositions, il est rappelé l'existence d'un principe d'égalité de rémunération, issu des dispositions légales et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} juillet 2017. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait le 4 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT N° 18 DU 20 AVRIL 2017
À L'ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1750673M
IDCC : 1909

Entre
FNOTSI
Régions FNCRT
Tourisme et territoires

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

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

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont incité à une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en œuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour les organismes employeurs et pour leurs salarié(e)s.

Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche : employeurs, salarié(e)s, représentants du personnel, doivent faire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un

enjeu majeur et se mobiliser autour de cet axe de travail. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les structures, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.

L'engagement personnel des équipes de direction et des organes de gouvernance est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les organismes de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux.

Une démarche de communication régulière et soutenue de la branche, des équipes de direction en association avec les représentants du personnel en direction des salarié(e)s en est le préalable.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909.

Article 2

Recrutement

Les partenaires sociaux tiennent à affirmer leur volonté d'un recrutement équilibré au sein de la branche, ils rappellent que les critères retenus doivent s'appuyer exclusivement sur les compétences et les qualifications du/de la candidat(e).

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, aptitude et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au/à la candidat(e).

Les structures veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, les signataires rappellent que l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 3

Promotion et évolution professionnelle

Les structures veilleront à assurer une garantie d'évolution comparable des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Les structures s'engagent à examiner annuellement les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, et que la première ne puisse pas constituer un obstacle à leur évolution de même que l'exercice d'une activité à temps partiel.

Afin de garantir une égalité d'accès aux femmes et aux hommes à des postes de management et à responsabilité, les structures sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Article 4

Formation professionnelle continue

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le développement des compétences en est en effet un instrument primordial.

En conséquence, les structures veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin, quels que soient leur statut professionnel, leur situation de famille, leur âge et le niveau de formation visé.

Dans la mesure du possible, les structures devront être vigilantes dans la planification des sessions de formation, afin que les horaires et lieux de formation tiennent compte des contraintes familiales.

Les structures mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salarié(e)s de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Il est également rappelé que conformément à la loi, les salarié(e)s de retour de congé de maternité, pour adoption ou parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi si les compétences requises ont évolué pendant la période de suspension de leur contrat de travail.

Les structures qui négocient sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Article 5

Parentalité

5.1. Rémunération du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant :

- d'un congé maternité ;
- d'un congé de paternité ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé parental ;
- de tout autre congé d'ordre familial tel que défini dans le code de la sécurité sociale,

n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressé(e)s notamment en termes d'ancienneté et d'alimentation du CPF.

En outre, lorsqu'un(e) salarié(e) en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salarié.es visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salarié(e)s en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans le même échelon.

5.2. Situation du/de la salarié(e) durant les congés au sens de l'article 5.1

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec la structure durant le congé au sens de l'article 5-1. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salarié(e)s absents suite à ce congé, la structure recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du/de la salarié(e) avec la structure durant son congé, comme par exemple l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salarié.es.

Les salarié(e)s qui reprennent le travail à l'issue de ce congé ont droit à un entretien avec un représentant de la structure en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin, un bilan de compétences.

5.3. Prise en compte de la vie familiale dans l'organisation du travail

5.3.1. Aménagement du temps de travail

Dans le cas où certain(e)s salarié(e)s seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, notamment de temps partiel, les structures s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le/la salarié(e) afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Une attention particulière sera apportée à la situation des salarié(e)s confrontés à des situations spécifiques de garde d'enfant.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux jours et aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Les salarié(e)s en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité et à partir du 6^e mois de bénéficier d'une réduction de temps de travail de 1 heure par jour (art. 28.3 de la convention collective).

5.3.2. Enfant malade ou handicapé

Il est rappelé notamment que, conformément à la convention collective et au code de la sécurité sociale :

- tout salarié(e), père ou mère, présentant un certificat médical concernant un enfant de moins de 16 ans, malade, accidenté ou handicapé, dont il a la charge, a droit à un congé rémunéré de 3 jours par an. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le/la salarié(e) assume la charge de 3 enfants, ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Au-delà de ce congé rémunéré, les parents ont droit à des congés sans solde, sans que la somme de ceux-ci puisse être supérieure à 3 mois par an.

- en cas de maladie, d'accident ou de handicap d'un enfant à charge au sens de la sécurité sociale, tout salarié(e) ayant 1 an d'ancienneté a le droit de travailler à temps partiel pendant une durée de 6 mois, renouvelable une fois.

À l'issue de cette période, l'intéressé(e) retrouve son emploi ou un emploi similaire ayant une rémunération équivalente.

5.3.3. Dispositifs d'aide à la parentalité

Les signataires du présent accord encouragent les structures et les représentants du personnel à examiner et négocier la mise en place des différents dispositifs d'aides offerts aux salarié.es, notamment la mise en place du chèque emploi service universel, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et vie familiale.

Article 6

Égalité salariale

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salarié(e)s à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salarié.es ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Article 7

Sensibilisation et communication

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les structures.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions des structures impulseront cette sensibilisation, et associeront les représentant(e)s du personnel aux démarches liées à cet accord.

À cet égard les parties conviennent de se doter des moyens nécessaires notamment dans le rapport de branche pour appréhender la réalité de la situation en réalisant les enquêtes qu'elles jugeront nécessaires, en promouvant les actions de formation spécifiques, et en valorisant la mixité dans les communications.

Article 8

Représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes aux élections des représentant(e)s du personnel

Les organisations syndicales de salarié(e)s veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégué(e)s du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élu(e)s du comité d'entreprise et des délégué(e)s du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation mixte proportionnelle lors de la désignation des membres du CHSCT.

Article 9

Bilan annuel et mesures correctives

Article 9.1

Bilan et mesures correctives au niveau de chaque structure

Les structures veilleront à informer au cours du 1^{er} trimestre de l'année n + 1 les institutions représentatives du personnel ou en l'absence d'institution représentative du personnel leur conseil d'administration ou autre organe de gouvernance, sur les conditions dans lesquelles elles mettent effec-

tivement en œuvre l'égalité professionnelle des hommes et des femmes par la remise d'un « bilan annuel égalité H/F » sur la base du modèle annexé.

En l'absence d'institution représentative du personnel, une information de ce bilan auprès du personnel sera effectuée par toute forme ad hoc.

À ce titre, la direction transmettra ces informations sous la forme d'un bilan annuel égalité homme/femme selon le modèle suivant :

Recrutements dans l'année écoulée :

- nombre de postes par échelon ;
- répartition par poste et par échelon des candidatures entre hommes et femmes ;
- répartition par poste et par échelon des recrutements entre hommes et femmes.

Promotion et/ou évolution dans l'année écoulée :

- nombre de postes par échelon ;
- répartition par poste et par échelon des candidatures entre hommes et femmes ;
- répartition par poste et par échelon des recrutements entre hommes et femmes ;
- ancienneté dans le poste.

Formation professionnelle :

- répartition hommes – femmes des demandes et des bénéficiaires d'actions de formation, par type (action d'adaptation et de maintien dans l'emploi/action de développement de compétences) et par catégorie d'action.

Temps de travail :

- nombre de demandes d'aménagement du temps de travail pour raisons familiales avec répartition homme/femme ;
- suivi donné à ces demandes avec répartition homme/femme : nombre d'accords et de refus.

Rémunération :

- salaire brut annuel médian primes comprises et hors ancienneté, avec répartition homme/femme par échelon et par catégorie d'au moins 2 salarié.es par genre ;
- salaire brut de base annuel médian hors ancienneté et hors primes non conventionnelles (gratification conventionnelle de l'article 21 incluse) avec répartition homme/femme par échelon et par catégorie d'au moins 2 salarié.es par genre.

Mesures correctives :

- type d'action et calendrier de mise en œuvre ;
- bilan des actions correctives.

La direction, l'organe de gouvernance et les représentant(e)s du personnel pourront présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Article 9.2

Bilan et mesures correctives au niveau de la branche

Ces différentes données et observations feront l'objet d'étude dans le cadre des missions de l'observatoire des métiers, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble de la branche.

Après 2 années d'observation et en cas d'écart entre les hommes et les femmes, la nature des actions à mettre en œuvre et un calendrier des actions correctives seront mis en place par la commission paritaire.

Les actions correctives porteront notamment sur les domaines suivants :

- les recrutements ;
- les promotions et évolutions de carrières ;

- les actions de formations ;
- l'aménagement du temps de travail ;
- la rémunération.

Article 10

Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera mise en place par la commission paritaire ; elle se réunira une fois par an pour faire un état des éléments au sens de l'article 9-2 du présent accord.

Suite à la publication du rapport de branche de 2018 une nouvelle négociation sera engagée après réunion de la commission de suivi.

Article 11

Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s sous réserve des dispositions d'ordre public.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

Fait à Paris, le 20 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Recrutements dans l'année écoulée

NOMBRE DE POSTES PAR ÉCHELON	NOMBRE de candidatures hommes	NOMBRE de candidatures femmes	NOMBRE de recrutements hommes	NOMBRE recrutements femmes
Employé 1.1				
Employé 1.2				
Employé 1.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.2				
Technicien ou agent de maîtrise 2.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.4				
Cadre 3.1				
Cadre 3.2				
Cadre 3.3				

Promotion et/ou évolution dans l'année écoulée

NOMBRE DE PROMOTIONS et/ou évolution par échelon	NOMBRE de candidatures hommes	NOMBRE de candidatures femmes	NOMBRE recrutements hommes	NOMBRE recrutements femmes	ANCIENNETÉ du salarié promu dans l'ancien poste
Employé 1.1					
Employé 1.2					
Employé 1.3					
Technicien ou agent de maîtrise 2.1					
Technicien ou agent de maîtrise 2.2					
Technicien ou agent de maîtrise 2.3					
Technicien ou agent de maîtrise 2.4					
Cadre 3.1					
Cadre 3.2					
Cadre 3.3					

Formation professionnelle

DEMANDES d'actions de formation par type d'action	ACTION D'ADAPTATION et de maintien dans l'emploi		ACTION DE DÉVELOPPEMENT des compétences	
	Nombre hommes	Nombre femmes	Nombre hommes	Nombre femmes
Plan de formation				
Contrat de professionnalisation				
Période de professionnalisation				

BÉNÉFICIAIRES d'actions de formation par type d'action	ACTION D'ADAPTATION et de maintien dans l'emploi		ACTION DE DÉVELOPPEMENT des compétences	
	Nombre hommes	Nombre femmes	Nombre hommes	Nombre femmes
Plan de formation				
Contrat de professionnalisation				
Période de professionnalisation				

Temps de travail

NOMBRE DE DEMANDES d'aménagement du temps de travail		NOMBRE D'ACCORDS donnés pour l'aménagement du temps de travail	
Demandes hommes		Demandes hommes	
Demandes femmes		Demandes femmes	

Rémunération

À REMPLIR SI AU MOINS 2 SALARIÉS par échelon et catégorie Si moins de 2 salariés par échelon ou catégorie, cocher le genre le plus élevé	SALAIRE BRUT annuel médian ⁽¹⁾ Prime(s) comprise(s) et hors ancienneté		SALAIRE BRUT DE BASE annuel médian ⁽¹⁾ Hors ancienneté et hors prime(s) non conventionnelle(s)	
	hommes	femmes	hommes	femmes
Employé 1.1				
Employé 1.2				
Employé 1.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.2				
Technicien ou agent de maîtrise 2.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.4				

À REMPLIR SI AU MOINS 2 SALARIÉS par échelon et catégorie Si moins de 2 salariés par échelon ou catégorie, cocher le genre le plus élevé	SALAIRE BRUT annuel médian ⁽¹⁾ Prime(s) comprise(s) et hors ancienneté		SALAIRE BRUT DE BASE annuel médian ⁽¹⁾ Hors ancienneté et hors prime(s) non conventionnelle(s)	
	hommes	femmes	hommes	femmes
Cadre 3.1				
Cadre 3.2				
Cadre 3.3				
<p>(1) Calcul du salaire médian :</p> <p>Pour un échelon dont le nombre de salariés est impair : le salaire médian est celui tel que la moitié des salariés de l'échelon considéré gagne moins et l'autre moitié gagne plus.</p> <p>Pour un échelon dont le nombre de salarié est pair : le salaire médian est la moyenne des deux salaires du milieu.</p>				

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

AVENANT N° 91 DU 19 MAI 2017
RÉVISANT L'ANNEXE IV RELATIVE AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES
NOR : ASET1750659M
IDCC : 275

Entre
FNAM
SCARA

D'une part, et
FGTE CFDT
FNST CGT
FGT CFTC
FEETS FO
FNEMA CFE-CGC

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

PRÉAMBULE

Le secteur du transport aérien a connu des évolutions importantes depuis une quinzaine d'années. À ce titre, il convenait d'actualiser, comme le prévoit le code du travail, les classifications professionnelles résultant de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001. Ainsi, cette actualisation permet d'adapter la grille de classification aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur aérien et de prendre en compte leurs impacts sur les emplois et les compétences. Elle permet en outre de faciliter la construction de parcours professionnels à travers un socle de compétences et d'aptitudes commun à chacun des niveaux hiérarchiques.

De plus, dans le cadre de la mise en œuvre de cette grille de classification renouvelée, les partenaires sociaux réaffirment le nécessaire engagement des entreprises appliquant cette convention collective à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés. Elles ont en outre l'obligation de veiller à atteindre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et de respecter le principe de non-discrimination.

La grille de classification professionnelle renouvelée est l'aboutissement d'une année de négociations encadrées par un accord de méthode signé le 12 avril 2016.

L'annexe IV à la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol relative aux classifications professionnelles se structure en quatre parties :

- partie I « Présentation de la grille de classification professionnelle et mise en œuvre » ;
- partie II « Grille de classification professionnelle » ;
- partie III « Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères » ;
- partie IV « Clauses générales ».

PARTIE I

PRÉSENTATION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET MISE EN ŒUVRE

PARTIE I.I

PRÉSENTATION GÉNÉRALE ET MÉTHODE DE CLASSIFICATION

La présente classification professionnelle concerne exclusivement les salariés non cadres.

La classification professionnelle est dite mixte. Elle conserve son caractère Parodi, illustré par une liste d'emplois repères rattachés à des coefficients, et met en exergue des critères classants qui étaient sous-jacents dans la grille de classification précédente.

Article 1^{er}

Filières

La grille de classification résultant de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001 comportait six filières : exploitation, commerciale, administrative, maintenance, informatique et télécommunications et logistique et divers.

Les parties signataires, dans une logique de rénovation de ces filières, ont regroupé les activités autour de cinq domaines « cœur de métier ». Par conséquent, les emplois en relation avec le client, que l'on retrouvait essentiellement dans les filières exploitation et commerciale, ont été regroupés dans une même filière relation clients, les emplois de la filière Informatique et télécommunications ont été intégrés à la filière supports, et une filière logistique, dédiée aux métiers de la gestion de flux, a été créée. La logistique est donc pleinement reconnue dans le secteur du transport aérien. Les emplois « divers » de l'ancienne filière « Logistique et divers » ont de ce fait été rattachés au domaine métier le plus proche.

Ainsi, les organisations signataires conviennent que les activités exercées au sein de la branche du transport aérien s'articulent autour de cinq filières :

- filière exploitation : elle regroupe l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer le traitement du vol et les missions associées (les prestations aéroportuaires, le traitement des bagages et du fret, l'acheminement de personnes, etc.), ainsi que l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer le traitement de l'aéronef lors de la touchée, de l'atterrissage au décollage, et la gestion du risque (sécurité/sûreté) ;
- filière logistique : elle regroupe l'ensemble des activités permettant de gérer, organiser et maîtriser les flux physiques (produits, marchandises...) et d'informations, ainsi que l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer la préparation et la fabrication des produits, notamment dans le domaine de la restauration aérienne (catering) ;
- filière maintenance : elle regroupe l'ensemble des activités de maintien en état de navigabilité d'un aéronef, de modification, fabrication et maintenance de pièces de structures ou systèmes de l'aéronef, ainsi que l'ensemble des activités de maintien en état des engins de manutention/

transport et des équipements aéronautiques, et de conception et maintenance des infrastructures, installations et bâtiments aéroportuaires ;

- filière relation clients : elle regroupe l'ensemble des activités destinées à répondre aux besoins des clients : accompagnement, services, vente et après-vente ;
- filière supports : elle regroupe l'ensemble des activités de gestion des ressources et des moyens communs aux différents métiers de l'entreprise (administration, communication, économie-finances, environnement, juridique, qualité, ressources humaines, sécurité-sûreté, systèmes d'information...).

Article 2

Niveaux hiérarchiques

La grille de classification, divisée en niveaux hiérarchiques et échelons, se présente de la façon suivante :

NIVEAU HIÉRARCHIQUE	DIPLÔMES SOUHAITÉS ET/OU COMPÉTENCES EXIGÉES	ÉCHELON
1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle	1
2 ^e niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle	1
		2
3 ^e niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle	1
		2
4 ^e niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle	1
		2
5 ^e niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer sont des critères prépondérants	1
		2

Les diplômes souhaités et/ou compétences exigées sont à associer aux critères classants définis à l'article 4 afin de positionner un emploi sur la grille de classification.

Concernant le premier niveau hiérarchique, qui est le seul à n'avoir qu'un échelon (coefficient 160), les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de conserver cette opportunité d'entrée dans l'emploi pour des salariés n'ayant pas de formation initiale ou d'expérience professionnelle. À ce titre, un parcours d'accompagnement combinant expérience et/ou formation professionnelle doit permettre à ces salariés d'évoluer vers un niveau hiérarchique supérieur dans un délai de 18 mois.

Les trois premiers niveaux sont régis par les dispositions de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la présente convention collective nationale, et les quatrième et cinquième niveaux sont régis par son annexe II « Agents d'encadrement et techniciens ».

Enfin, concernant les diplômes et/ou les compétences exigées, il est rappelé que ces connaissances et compétences peuvent être acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par l'expérience. Cette expérience peut être validée par la validation des acquis de l'expérience (VAE) que les partenaires sociaux souhaitent voir développée au sein de la branche.

Article 3

Emplois repères génériques

La grille de classification professionnelle est construite autour d'emplois repères dont les intitulés sont génériques et rattachés à une des cinq filières métiers.

Chaque emploi repère générique est classé dans l'un des échelons d'un niveau hiérarchique de la grille et est affecté d'un coefficient.

En vue de mieux appréhender l'utilisation des emplois repères génériques, la partie III du présent avenant prévoit un tableau de rattachement entre les emplois repères génériques de la grille rénovée et les emplois repères. Pour certains d'entre eux, les fonctions essentielles ont été complétées.

Article 4

Critères classants

La grille de classification professionnelle s'appuie sur trois critères classants. Pour chacun des niveaux hiérarchiques et des échelons qui les composent, les critères classants correspondent à un degré d'exigence en matière :

- de complexité et de technicité de l'activité mise en œuvre ;
- d'autonomie et d'initiatives, comprises comme la latitude des actions du salarié dans l'organisation de son travail ;
- et d'animation et de coordination des activités et/ou des collaborateurs.

Les critères classants sont communs à toutes les filières et ne sont pas hiérarchisés les uns par rapport aux autres.

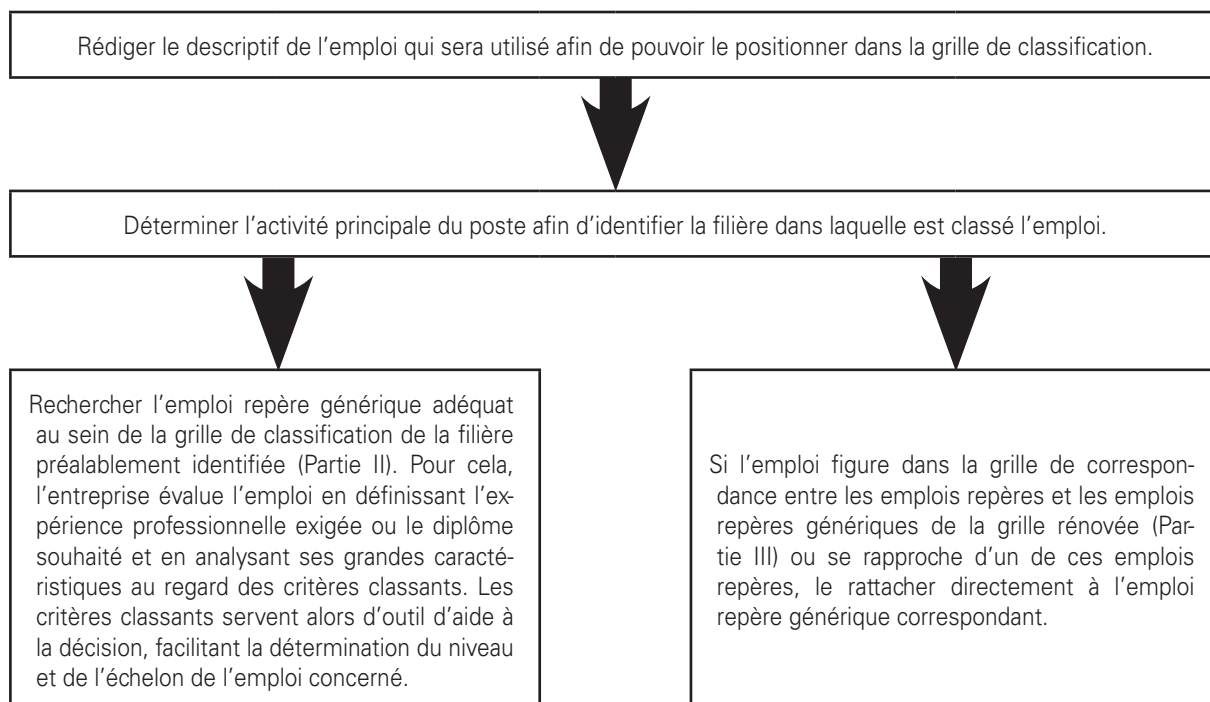
NIVEAU hiérar- chique	ÉCH.	CRITÈRE CLASSANT		
		Complexité/technicité de l'activité	Autonomie/initiatives	Animation/coordination
1	1	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur	
	2	Tâches simples et/ou spécialisées	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur	
2	1	Tâches spécialisées et variées	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur	
	2	Tâches complexes et variées	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur	
3	1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur Peut prendre des initiatives	
	2	Opérations complexes et variées	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur Peut prendre des initiatives	

NIVEAU hiérarchique	ÉCH.	CRITÈRE CLASSANT		
		Complexité/technicité de l'activité	Autonomie/initiatives	Animation/coordination
4	1	Réalise des opérations techniques complexes Peut résoudre des problèmes complexes	Peut prendre des initiatives de façon courante	Peut assurer la coordination d'activités Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur Peut également contribuer à leur perfectionnement technique Fait respecter les règles
	2	Réalise des opérations techniques complexes Peut résoudre des problèmes complexes	Prend des initiatives de façon courante Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées	Peut assurer la coordination d'activités Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur Peut également contribuer à leur perfectionnement technique Fait respecter les règles
5	1	Analyse des données complexes Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré	Prend des initiatives en toute situation Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs Fait respecter les règles L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.
	2	Analyse des données complexes Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré	Prend des initiatives en toute situation Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle Assure le développement des compétences de ses collaborateurs Fait respecter les règles L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.

Article 5

Méthode de classification

Pour positionner un emploi dans la grille de classification, l'entreprise suit les étapes suivantes :



PARTIE I.II

MISE EN ŒUVRE

Article 1^{er}

Salaire

En application de la grille de classification, l'emploi du salarié se voit affecté un coefficient, lequel détermine le salaire minimum mensuel conventionnel tel que défini à l'article 2 des annexes II et III de la présente convention collective nationale. Dès lors qu'est respecté le salaire minimum conventionnel, les entreprises déterminent le salaire, sans qu'il n'y ait de maximum défini par coefficient.

Le changement de grille de classification ne constitue pas une modification des clauses essentielles du contrat de travail. Il n'entraîne pas de diminution du salaire de base du salarié.

Article 2

Évolution professionnelle

La présente grille de classification s'inscrit dans la politique de l'emploi de la branche, favorisant ainsi la construction de parcours professionnels :

- en structurant les emplois au sein de cinq filières ;
- en créant de nouveaux emplois repères génériques ouvrant des opportunités d'évolution ;
- et en précisant, à travers les définitions des critères classants, des niveaux de compétences croissants et transverses aux cinq filières.

En effet, les critères classants, en définissant les différents niveaux de compétences requis au sein de chaque échelon de chaque niveau hiérarchique, favorisent l'évolution professionnelle du salarié et élargissent les possibilités de mobilité professionnelle au sein d'une même filière ou interfilières.

Ainsi, les parties signataires invitent les entreprises à utiliser le vivier des salariés positionnés dans le 2^e échelon d'un niveau hiérarchique N afin d'alimenter les postes du 1^{er} échelon du niveau N + 1. Cette évolution professionnelle peut s'appuyer sur divers dispositifs de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent que certains métiers du transport aérien requièrent des formations ou certifications spécifiques nécessaires à l'exercice de la profession et conviennent qu'elles doivent être reconnues dans les politiques d'emploi des entreprises. À ce titre, en fonction des besoins existants ou dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), les entreprises sont invitées à faciliter l'accès à la formation. Cet accès permet :

- d'une part, le développement ou le maintien dans l'emploi des salariés, leur permettant ainsi de construire leur projet de parcours professionnel pouvant aboutir à une évolution de leur positionnement ;
- d'autre part, pour les entreprises, de disposer d'un capital humain de compétences et d'expertise dans l'environnement du transport aérien international qui connaît une concurrence exacerbée.

De même, il est rappelé que l'évolution d'un salarié d'un emploi repère générique vers un emploi repère générique de niveau supérieur est du ressort de la politique de l'emploi de l'entreprise.

PARTIE II

GRILLE DE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

(Voir grille pages suivantes.)

Grille de classification professionnelle – Filière EXPLOITATION							
	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants	
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent d'exploitation	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.
	2 ^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	165	Agent d'exploitation qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.
				170	Agent d'exploitation qualifié 1.2		
				175	Agent d'exploitation qualifié 1.3		
			2	180	Agent d'exploitation qualifié 2.1	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
				185	Agent d'exploitation qualifié 2.2		

Grille de classification professionnelle – Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent d'exploitation très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
				200	Agent d'exploitation très qualifié 1.2			
			2	220	Agent d'exploitation très qualifié 2.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien d'exploitation 1.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante. Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.	
					Agent de coordination d'exploitation 1.1			
			2	245	Technicien d'exploitation 2.1 Agent de coordination d'exploitation 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.

Grille de classification professionnelle – Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1	260	Technicien supérieur d'exploitation 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.
					Agent d'encadrement d'exploitation 1.1	Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.		L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.
			2	290	Technicien supérieur d'exploitation 2.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.
					Agent d'encadrement d'exploitation 2.1	Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.		L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
CADRE	1^{er} niveau			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

Grille de classification professionnelle - Filère LOGISTIQUE

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coeffi- cient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYÉ	1^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de logistique	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	2^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	165	Agent de logistique qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
				170	Agent de logistique qualifié 1.2			
				175	Agent de logistique qualifié 1.3			
			2	185	Agent de logistique qualifié 2.1	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
	3^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent de logistique très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
			2	215	Agent de logistique très qualifié 2.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	

Grille de classification professionnelle - Filière LOGISTIQUE

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de logistique 1.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de logistique 1.1			
			2	245	Technicien de logistique 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de logistique 2.1			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1	260	Technicien supérieur de logistique 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.
					Agent d'encadrement de logistique 1.1	Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.		L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.

Grille de classification professionnelle - Filière LOGISTIQUE

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	295	Technicien supérieur de logistique 2.1 Agent d'encadrement de logistique 2.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
CADRE	1^{er} niveau			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

Grille de classification professionnelle – Filière MAINTENANCE

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de maintenance	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	2 ^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	165	Agent de maintenance qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
				170	Agent de maintenance qualifié 1.2			
			2	190	Agent de maintenance qualifié 2.1	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
			1	195	Agent de maintenance très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
	3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	2	215	Agent de maintenance très qualifié 2.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	

Grille de classification professionnelle – Filière MAINTENANCE

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de maintenance 1.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de maintenance 1.1			
			2	245	Technicien de maintenance 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de maintenance 2.1			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1	260	Technicien supérieur de maintenance 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.
					Agent d'encadrement de maintenance 1.1	Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.		L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.

Grille de classification professionnelle – Filière MAINTENANCE

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	295	Technicien supérieur de maintenance 2.1 Agent d'encadrement de maintenance 2.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
CADRE	1^{er} niveau			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

Grille de classification professionnelle – Filière RELATION CLIENTS

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	1^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de relation clients	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	2^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	175	Agent de relation clients qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
			2	180	Agent de relation clients qualifié 2.1	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
				185	Agent de relation clients qualifié 2.2			
	3^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent de relation clients très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
				200	Agent de relation clients très qualifié 1.2			
			2	220	Agent de relation clients très qualifié 2.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	

Grille de classification professionnelle – Filière RELATION CLIENTS

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de relation clients 1.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de relation clients 1.1			
			2	245	Technicien de relation clients 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de relation clients 2.1			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1	260	Technicien supérieur de relation clients 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.
					Agent d'encadrement de relation clients 1.1	Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.		L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.

Grille de classification professionnelle – Filière RELATION CLIENTS

		Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coeffi- cient	Emploi repère générique	Critères classants		
	Niveau hiérar- chique					Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	290	Technicien supérieur de relation clients 2.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.
					Agent d'encadrement de relation clients 2.1	Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.	
CADRE	1 ^{er} niveau			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

Grille de classification professionnelle – Filière SUPPORTS

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	1^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de supports	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	2^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	170	Agent de supports qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
			2	180	Agent de supports qualifié 2.1	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
	3^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195 200	Agent de supports très qualifié 1.1 Agent de supports très qualifié 1.2	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
			2	215	Agent de supports très qualifié 2.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	

Grille de classification professionnelle – Filière SUPPORTS

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de supports 1.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de supports 1.1			
			2	245	Technicien de supports 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de supports 2.1			

Grille de classification professionnelle – Filière SUPPORTS

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1	260	Technicien supérieur de supports 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.
					Agent d'encadrement de supports 1.1			
				270	Technicien supérieur de supports 1.2			
			2	290	Technicien supérieur de supports 2.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
					Agent d'encadrement de supports 2.1			
				300				
CADRE	1 ^{er} niveau			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

PARTIE III

GRILLE DE CORRESPONDANCE ENTRE EMPLOIS REPÈRES GÉNÉRIQUES ET EMPLOIS REPÈRES

La partie III permet de mettre en correspondance les coefficients et emploi repères génériques avec les emplois repères « Parodi », auxquels sont associées des « fonctions essentielles de l'emploi ».

Il est à noter que certains emplois repères n'ont pas de « fonctions essentielles de l'emploi ». Dans ce cas, la grille de correspondance renvoie vers les définitions des critères classants (voir Partie II de la présente annexe).

(Voir grilles de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères pages suivantes.)

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière EXPLOITATION						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	1	160	Agent d'exploitation	Ouvrier de maintenance et de nettoyage	Effectue des travaux simples.
					Chauffeur	Assure la conduite des véhicules. Détient le permis V. L.
	2 ^{ème} niveau qualifié	1	165	Agent d'exploitation qualifié 1.1	Agent de chargement (1)	Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable et la conduite d'engins légers.
					Chauffeur qualifié	Assure la conduite des véhicules et assure des tâches annexes à l'emploi. Détient les permis V. L., T. C. et/ou P. L.
			170	Agent d'exploitation qualifié 1.2	Assistant piste (1)	Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidange (toilettes, etc.).
					Pompier aérodrome 1	Assure sur instructions et sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur, le secours, la protection et la prévention contre les incidents et accidents menaçant la sécurité des personnes et des biens.
			175	Agent d'exploitation qualifié 1.3	Assistant piste titulaire d'un C.Q.P. (1)	Effectue des opérations relatives au chargement, à la mise en place du matériel de piste, à la conduite d'engins, à l'arrivée et au placement avion, et des opérations de vidange (toilettes, etc.).
					Tractiste avion	Conduit les engins de tractage des avions.
					Agent d'exploitation 1	Contrôle la bonne marche des installations mises à disposition des clients dans l'aérogare.
					Agent de sûreté 1	Réalise des contrôles sur les passagers, le personnel et leurs bagages dans le cadre de l'accès à la zone réservée et aux aéronefs.

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière EXPLOITATION						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	2 ^{ème} niveau qualifié	2	180	Agent d'exploitation qualifié 2.1	Assistant avion (1)	Assure des opérations d'assistance au sol de l'avion et notamment les arrivées et les départs au casque.
					Agent de trafic 1	Etablit sous la responsabilité d'un agent de qualification supérieur les documents de trafic conformément à la réglementation.
					Assistant avion titulaire d'un C.Q.P. (1)	Effectue des opérations d'assistance en piste et d'assistance au sol de l'avion, notamment les départs au casque et la conduite des engins de tractage des avions.
			185	Agent d'exploitation qualifié 2.2	Agent de sûreté 2	Exerce les tâches dévolues à l'agent de sûreté 1 avec une plus grande prise d'initiatives et une certaine autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
					Agent d'exploitation 2	Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec des initiatives dans un cadre limité.
					Agent de planning et de programmation personnel navigant	Etablit les rotations des équipages.
	3 ^{ème} niveau très qualifié	1	195	Agent d'exploitation très qualifié 1.1	Pompier aérodrome 2	Exerce les tâches du pompier aérodrome 1 avec une autonomie et en pouvant prendre des initiatives, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
					Agent de trafic 2	Outre les tâches dévolues à l'agent trafic 1, est autonome dans l'exercice de ses fonctions.
					Agent d'exploitation 3	Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie.
			200	Agent d'exploitation très qualifié 1.2	Agent de sûreté 3	Exerce les tâches dévolues à l'agent de sûreté 2 avec une plus grande autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
					Contrôleur sûreté terrain	Contrôle la mise en œuvre des mesures de sûreté définies en amont en conformité avec la réglementation, y compris par les sous-traitants.
					Régulateur personnel navigant	Gère en temps réel la mise en œuvre du planning du personnel navigant.

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière EXPLOITATION						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	1	235	Technicien d'exploitation 1.1	Technicien de trafic	Outre les tâches dévolues à l'agent de trafic, organise et supervise au sol toutes opérations d'assistance pré-vol et post-vol.
					Technicien d'opérations	Assure le traitement opérationnel des vols en liaison avec l'équipage technique.
					Agent AFIS (Air Flight Information Service) 1	Assure les services d'information et d'alerte dans la circulation d'aérodrome.
				Agent de coordination d'exploitation 1.1	Agent de coordination d'exploitation	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
					Coordinateur d'exploitation	Met à disposition des compagnies aériennes et des assistants aéroportuaires les installations terminales et les équipements en aérogare leur permettant de réaliser leurs opérations d'escale dans des conditions optimales.
		2	245	Technicien d'exploitation 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
				Agent de coordination d'exploitation 2.1	Voir critères classants (Partie II).	

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière EXPLOITATION						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	1	260	Technicien supérieur d'exploitation 1.1	Technicien supérieur d'opérations	Conçoit les documents de vol et/ou analyse les paramètres de vol. Participe à la régulation des vols.
					Technicien supérieur d'exploitation	Outre les tâches dévolues au technicien de trafic, assure la supervision au sol de l'ensemble des relations avec les intervenants internes et externes.
					Agent AFIS (Air Flight Information Service) 2	Outre les tâches dévolues à l'agent AFIS 1, peut participer à la mise en œuvre de projets techniquement complexes.
				Agent d'encadrement d'exploitation 1.1	Agent d'encadrement d'exploitation	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.
					Chef de manœuvre	Coordonne avec son équipe de pompiers d'aérodromes le secours, la protection et la prévention contre les incidents et accidents menaçant la sécurité des personnes et des biens.
CADRE	1 ^{er} niveau	2	290	Technicien supérieur d'exploitation 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
				Agent d'encadrement d'exploitation 2.1	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation	Voir critères classants (Partie II).
				Cf. Annexe I de la CCN TA PS		

(1) Les emplois repères ayant la mention (1) et les coefficients hiérarchiques correspondants sont applicables aux nouveaux entrants dans l'emploi repère :

- d'agent de chargement dès lors qu'ils justifient de la formation de base piste validée, et qu'ils mettent en œuvre les activités de l'emploi repère ;
- d'assistant piste, dès lors qu'ils détiennent le certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) assistant piste et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère ;
- d'assistant avion, dès lors qu'ils détiennent le C.Q.P. assistant avion et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère.

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière LOGISTIQUE						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	1	160	Agent de logistique	Ouvrier ou employé	Effectue des tâches simples.
					Coursier	Trie et achemine les documents.
	2 ^{ème} niveau qualifié	1	165	Agent de logistique qualifié 1.1	Ouvrier spécialisé ou employé spécialisé	Exécute des travaux élémentaires.
					Ouvrier professionnel ou agent 1	Capable d'opérations liées à son métier avec un certain degré d'autonomie.
					Magasinier fret	Assure les opérations d'identification des colis (poids, étiquetage, état) et de magasinage à l'aide des engins propres à sa fonction.
					Agent de commissariat 1	Effectue les préparations des prestations et leur mise à bord.
	3 ^{ème} niveau très qualifié	2	175	Agent de logistique qualifié 1.3	Agent de fret	Enregistre le fret en s'assurant du respect des conditions d'acceptation et en contrôlant les documents d'accompagnement et de taxation.
					Agent de commissariat 2	Gère les stocks et contrôle l'armement.
					Ouvrier professionnel 2 ou agent 2	Capable de mener à bien des tâches plus complexes avec une autonomie reconnue.
					Ouvrier professionnel 3 ou agent très qualifié	Maîtrise l'ensemble de son métier. Capable d'initiatives, il peut exercer une coordination au niveau de l'exécution des tâches.

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière LOGISTIQUE

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	1	235	Technicien de logistique 1.1	Technicien 1	Dans la conduite de son travail est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des travaux.
					Technicien de fret	Traite et enregistre toutes expéditions présentant des particularités physiques ou documentaires, effectue les opérations en douane et résout les litiges éventuels.
					Technicien de commissariat	Coordonne et contrôle la mise à bord des prestations hotelières et/ou est responsable de l'armement sécurité.
				Agent de coordination de logistique 1.1	Agent de coordination	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
				Technicien de logistique 2.1	Technicien 2	Effectue de manière autonome toute opération liée à son métier. Participe éventuellement à leur définition ou à leur contrôle. Peut avoir la responsabilité technique du personnel de qualification moindre ou de même expérience de métier et/ou participe à leur formation pratique.
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	2	245	Agent de coordination de logistique 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
				Technicien supérieur de logistique 1.1	Technicien supérieur 1	Est apte à réaliser les opérations techniques complexes, à définir des gammes de travail et à encadrer sur le plan pratique des personnels des groupes précédents.
				Agent d'encadrement de logistique 1.1	Agent d'encadrement	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.
				Technicien supérieur de logistique 2.1	Technicien supérieur 2	Etudie, prépare et rédige les documents techniques relatifs à sa spécialité : effectue ou dirige l'exécution de travaux complexes, des tâches de formation pratique ou de contrôle.
				Agent d'encadrement de logistique 2.1	Agent d'encadrement supérieur	Voir critères classants (Partie II).
CADRE	1 ^{er} niveau		300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS		

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière MAINTENANCE

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	1	160	Agent de maintenance	Ouvrier de manutention et de nettoyage	Effectue des travaux simples.
	2 ^{ème} niveau qualifié	1	165	Agent de maintenance qualifié 1.1	Ouvrier spécialisé	Exécute des travaux élémentaires.
			170	Agent de maintenance qualifié 1.2	Ouvrier professionnel	Est chargé d'opérations exécutées sur les instructions et sous le contrôle d'un agent d'encadrement.
					Agent de maintenance aéroports 1	Réalise sur instructions des opérations courantes de maintenance préventive et curative sur les équipements et bâtiments aéroportuaires.
	3 ^{ème} niveau très qualifié	2	190	Agent de maintenance qualifié 2.1	Mécanicien 1	Exécute des travaux spécialisés concourant à la maintenance ne nécessitant pas d'initiatives importantes. Les fonctions ci-dessus décrites sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination.
		1	195	Agent de maintenance très qualifié 1.1	Agent de maintenance aéroports 2	Réalise des opérations courantes de maintenance préventive et curative sur les équipements et bâtiments aéroportuaires en pouvant être amené à prendre des initiatives.
		2	215	Agent de maintenance très qualifié 2.1	Mécanicien 2	Effectue des tâches relatives à l'entretien ou à la révision de matériels ou d'équipements. Est capable, notamment, d'apprécier l'importance de défauts ou avaries constatés par lui-même ou par du personnel moins qualifié et de prendre des initiatives de réglage, de réparation ou de remplacement (total ou partiel) autorisées au cours de l'entretien. Ces fonctions sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination.

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière MAINTENANCE						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	1	235	Technicien de maintenance 1.1	Technicien 1 Maintenance avionique mécanique	Dans la conduite de son travail et des dépannages ou révisions, est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des opérations d'entretien, de révision ou de réglage.
					Technicien de maintenance aéroports 1	Assure les interventions préventives et curatives sur les équipements et bâtiments afin de garantir la continuité de fonctionnement des installations, tout en contribuant à l'amélioration et aux modifications nécessaires.
				Agent de coordination de maintenance 1.1	Agent de coordination Maintenance avionique mécanique	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
		2	245	Technicien de maintenance 2.1	Technicien 2 Maintenance avionique mécanique	Effectue de manière autonome des opérations d'entretien ou de révision ou participe à leur définition ou à leur contrôle. Peut avoir la responsabilité technique de personnels de qualification moindre et/ou participe à leur formation.
					Technicien de maintenance aéroports 2	Assure les interventions préventives et curatives sur les équipements et bâtiments afin de garantir la continuité de fonctionnement des installations, tout en contribuant à l'amélioration et aux modifications nécessaires. Prend des initiatives de façon courante.
				Agent de coordination de maintenance 2.1	Voir critères classants (Partie II).	

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière MAINTENANCE						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	1	260	Technicien supérieur de maintenance 1.1	Technicien supérieur 1 Maintenance avionique mécanique	Est apte à réaliser des opérations techniques complexes, à définir un programme d'entretien et à encadrer des personnels des groupes précédents.
					Conducteur de travaux	Vérifie l'application des règles et consignes du maître d'ouvrage, notamment en matière de sécurité, et veille à la qualité des prestations en cours de réalisation pour les chantiers qui lui sont confiés.
				Agent d'encadrement de maintenance 1.1	Agent d'encadrement Maintenance avionique mécanique	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.
		2	295	Technicien supérieur de maintenance 2.1	Technicien supérieur 2 Maintenance avionique mécanique	Etudie, prépare et rédige les documents techniques relatifs à sa spécialité : effectuée ou dirige l'exécution de travaux complexes, de tâches de formation ou de contrôle.
CADRE	1 ^{er} niveau		300	Agent d'encadrement de maintenance 2.1	Agent d'encadrement supérieur Maintenance avionique mécanique	Voir critères classants (Partie II).
Cf. Annexe I de la CCN TA PS						

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière RELATION CLIENTS						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	1	160	Agent de relation clients	Agent d'accueil	Est chargé de recevoir le public, de le renseigner, de l'orienter.
	2 ^{ème} niveau qualifié	1	175	Agent de relation clients qualifié 1.1	Agent de passage 1	Effectue les opérations d'enregistrement et d'accueil.
					Agent d'accueil et d'information aéroports 1	Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonces micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé.
					Agent parcs et accès 1	Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs).
		2	180	Agent de relation clients qualifié 2.1	Agent de réservation 1	Effectue les opérations relatives à la réservation (ventes par téléphone, passagers individuels, agences de voyage).
					Agent de comptoir 1	Effectue les opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport.
					Agent de passage 2	Outre les tâches dévolues à l'agent de passage 1, assure les opérations de transit et de correspondance.
		2	185	Agent de relation clients qualifié 2.2	Agent d'accueil et d'information aéroports 2	Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonces micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé. Peut être amené à prendre des initiatives dans un cadre limité.
					Agent parcs et accès 2	Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs). Peut être amené à prendre des initiatives dans un cadre limité.

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filrière RELATION CLIENTS

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi	
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	3 ^{ème} niveau très qualifié	1	195	Agent de relation clients très qualifié 1.1	Agent de réservation 2	Effectue toutes opérations complexes relatives à la réservation.	
				Agent de relation clients très qualifié 1.2	Agent de comptoir 2	Effectue toutes opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport (constructions tarifaires).	
			200		Agent de passage 3	Outre les tâches dévolues à l'agent de passage 2, est capable de résoudre les litiges liés aux opérations de débarquement et d'embarquement dont les litiges bagages.	
					Agent d'accueil et d'information aéroports 3	Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonces micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé. Peut être amené à prendre des initiatives.	
			220		Agent parcs et accès 3	Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs). Peut être amené à prendre des initiatives.	
	Agent de contrôle réservation	Gère la modulation de l'offre en réservation.					
	4 ^{ème} niveau	2	220	Agent de relation clients très qualifié 2.1	Technicien commercial	Personnel expérimenté dans les différentes fonctions (réservations, contrôle, ventes) l'amenant, outre la résolution de problèmes complexes, à concevoir des procédures et leurs moyens de mise en œuvre.	
					Attaché commercial	Mène une action de vente auprès des personnes ou organismes susceptibles d'utiliser les produits.	
					Délégué commercial aéroports	Assure le démarchage de l'ensemble du réseau de distribution pour commercialiser les services et installations et promouvoir le réseau aérien de la plateforme aéroportuaire.	
					Chargé de gestion commerciale aéroports	Assure la commercialisation et la gestion des activités de commerce et d'immobilier en étant l'interlocuteur privilégié des clients, ainsi que la gestion et le suivi des contrats.	
					Agent de coordination commercial	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	
					Superviseur parcs et accès	Supervise le fonctionnement des parcs et accès en coordonnant les équipes, les activités annexes et les interventions de la maintenance. Contrôle les recettes perçues et les exceptions tarifaires, et veille à la sécurité et à la qualité de service fournis aux clients.	

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière RELATION CLIENTS						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	2	245	Technicien de relation clients 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
				Agent de coordination de relation clients 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5 ^{ème} niveau	1	260	Technicien supérieur de relation clients 1.1	Voir critères classants (Partie II).	
				Agent d'encadrement de relation clients 1.1	Agent d'encadrement commercial	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.
				Technicien supérieur de relation clients 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
CADRE	1 ^{er} niveau	2	290	Agent d'encadrement de relation clients 2.1	Agent d'encadrement commercial supérieur	Voir critères classants (Partie II).
				Cf. Annexe I de la CCN TA PS		

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière SUPPORTS						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	1	160	Agent de supports	Employé administratif	Exécute les tâches administratives simples à partir de consignes précises et détaillées.
	2 ^{ème} niveau qualifié	1	170	Agent de supports qualifié 1.1	Agent administratif 1	Traite des informations en vue de rédaction simple, de la mise à jour de documents, de suivi de dossiers, sur la base d'instructions détaillées qui lui sont fournies (y compris sur le mode opératoire).
					Agent comptable 1	Enregistre les données et exécute les opérations comptables courantes à partir de directives d'un comptable d'un niveau hiérarchie supérieur.
	3 ^{ème} niveau très qualifié	2	180	Agent de supports qualifié 2.1	Secrétaire 1	Exécute les travaux de secrétariat d'une unité, assiste le ou les responsables pour la tenue des dossiers et réunions.
		1	195	Agent de supports très qualifié 1.1	Agent administratif 2	Interprète des données pouvant être complexes et opère un choix parmi les moyens à mettre en œuvre dans le cadre de procédures définies (rédaction de courrier, constitution de dossiers, gestion de fichiers, suivi budgétaire, de tarification, de facturation...).
					Agent comptable 2	Outre les fonctions assumées par l'agent comptable 1, traduit en comptabilité les opérations courantes. Alimente et contrôle les imputations comptables. Fournit à la demande des extraits de compte.
			200	Agent de supports très qualifié 1.2	Secrétaire 2	Outre les fonctions assumées par l'emploi de secrétaire 1, lui sont confiés sur instruction du responsable certains dossiers et travaux administratifs. Rédige du courrier ou de brefs compte rendus.
						Agent très qualifié
		2	215	Agent de supports très qualifié 2.1		

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière SUPPORTS						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	1	235	Technicien de supports 1.1	Secrétaire qualifié	Outre les fonctions de l'emploi de secrétaire 2, assiste son supérieur hiérarchique dans toutes les tâches administratives courantes et assure son secrétariat ou celui d'une unité de plusieurs personnes. Rédige les textes et les compte rendus complexes. Assure directement le suivi de dossiers particuliers. Peut assurer la coordination d'une ou plusieurs personnes attachées au secrétariat.
					Technicien administratif 1	Analyse un ensemble de données complexes et participe à l'élaboration de procédures administratives (responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations de gestion ou de contrôle).
					Technicien comptable 1	Est polyvalent dans les opérations de comptabilité et de caisse pouvant conduire à l'établissement d'états de synthèse et budgétaires. Effectue les opérations de contrôle comptable et de gestion. Participe à l'élaboration des procédures comptables.
					Technicien systèmes d'information	Prend de façon courante des initiatives dans le domaine des systèmes d'information et veille à la sécurité des réseaux informatiques.
				Agent de coordination de supports 1.1	Agent de coordination administratif	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
					Agent de coordination systèmes d'information	Assure la coordination des intervenants dans le cadre des projets informatiques dont il a la charge. Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité.
		2	245	Technicien de supports 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
				Agent de coordination de supports 2.1	Voir critères classants (Partie II).	

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères - Filière SUPPORTS						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	1	260	Technicien supérieur de supports 1.1	Technicien administratif 2	Opère la synthèse de données complexes et parfois contradictoires et propose des solutions innovantes aux problèmes posés. Assume la responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations d'analyse et de gestion avec l'assistance éventuelle d'un cadre.
					Technicien comptable 2	Outre les fonctions assumées par le technicien comptable 1, a la responsabilité d'opérations d'analyse comptable et de gestion complexes. Veille à l'application des procédures comptables.
				Agent d'encadrement de supports 1.1	Agent d'encadrement administratif	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.
					Agent d'encadrement systèmes d'information	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.
		270	Technicien supérieur de supports 1.2	Technicien supérieur systèmes d'information	Voir critères classants (Partie II).	
		2	Technicien supérieur de supports 2.1	Voir critères classants (Partie II).		
Agent d'encadrement de supports 2.1	Agent d'encadrement administratif supérieur		Voir critères classants (Partie II).			
	Agent d'encadrement supérieur systèmes d'information		Voir critères classants (Partie II).			
CADRE	1 ^{er} niveau		300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS		

PARTIE IV
CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application, durée et objet du présent avenant

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il a pour objet de réviser les dispositions de l'annexe IV de la présente convention collective relative aux classifications professionnelles résultant de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001 étendu par arrêté du 29 avril 2002. Le présent avenant annule et remplace en totalité les dispositions de l'annexe IV du 10 janvier 2001 précitée.

Article 2

Clause de non-dérogação

Conformément à la législation en vigueur, il appartient à la branche de définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés en matière de classifications. Par conséquent, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 3

Formalités de dépôt et d'extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Article 4

Modalités d'application de l'avenant

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires au 1^{er} janvier 2018. Elles le seront aux entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans pouvoir être applicables avant la date du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 19 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/30

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopération agricole : accord du 29 novembre 2016 relatif à la mise en place d'une mutualisation des fonds relatifs à la participation des employeurs agricoles à l'effort de construction (PEAEC).....	263
Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura [salariés non cadres]) : avenant n° 10 du 20 janvier 2017	266
Crédit agricole : accord du 23 novembre 2016 relatif au travail à temps partiel.....	270
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 138 du 13 janvier 2017 relatif au contrat de travail intermittent et aux congés exceptionnels pour événements familiaux.....	279
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Doubs, Haute-Saône, Jura et Territoire de Belfort) : avenant n° 30 du 20 janvier 2017.....	282
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Doubs, Haute-Saône, Jura et Territoire de Belfort) : avenant n° 31 du 20 janvier 2017.....	284

Accord professionnel
COOPÉRATION AGRICOLE

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2016
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE MUTUALISATION DES FONDS
RELATIFS À LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AGRICOLES
À L'EFFORT DE CONSTRUCTION (PEAEC)
NOR : AGRS1797153M

Entre

Coop de France

D'une part, et

CFTC-Agri

FGA CFDT

FGTA FO

FNAF CGT

CFE-CGC (SNCOA)

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les employeurs agricoles visés à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime et occupant au moins 50 salariés ont l'obligation de consacrer au moins 0,45 % des rémunérations versées à leurs salariés sous contrat à durée indéterminée au cours de l'année civile précédente, au financement de la construction de logements ou d'opérations assimilées (dispositif PEAEC ou 1 % logement agricole).

Dans le cadre du pilotage de la PEAEC, les partenaires sociaux ont constaté qu'une partie importante des fonds collectés n'était pas utilisée. Si cette sous-utilisation peut s'expliquer, à l'origine, par la nécessité pour les salariés et les entreprises de s'approprier le dispositif, la persistance de cette situation a conduit les partenaires sociaux de la coopération agricole à s'interroger sur les solutions pour y remédier.

La réflexion ainsi engagée a conduit à évaluer les possibilités visant à améliorer le taux d'utilisation des fonds collectés, notamment en développant la mutualisation interentreprises, et ce, sans remettre en cause les dispositions spécifiques qui gouvernent la PEAEC (contribution assise sur la masse salariale CDI des entreprises de 50 salariés et plus).

Par cette mutualisation, les partenaires sociaux entendent dynamiser l'utilisation des fonds collectés afin de favoriser l'accès au logement des salariés de la coopération agricole.

Le présent accord a pour objet de formaliser le principe et les modalités de la mutualisation au sein de la coopération agricole.

Article 1^{er}

Champs d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), et vise les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter et 6° quater, du code rural et dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, tout établissement confondu.

Par dérogation, sont exclus du champ d'application du présent accord :

- les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ;
- les coopératives agricoles et SICA coopératives membres de la FCB (fédération nationale des coopératives agricoles et SICA de transformation de la betterave) ainsi que les personnes morales qu'elles contrôlent.

Article 2

Mutualisation des fonds issus de la PEAEC au sein de la coopération agricole

2.1. Principe

Pour permettre une meilleure utilisation des fonds issus de la PEAEC, il est décidé de mettre en place une mutualisation interentreprises entre les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, s'agissant de la contribution versée au titre de l'article L. 716-2 du code rural et de la pêche maritime.

Cette mutualisation permet à chaque entreprise visée d'accéder aux prestations liées à la PEAEC, et ce, quelle que soit l'importance de sa contribution qu'elle verse au titre de la PEAEC.

L'accès au fonds mutualisé pour une année donnée est conditionné au fait que l'entreprise verse une contribution au titre de cette année.

Le présent accord n'a pas pour effet de remettre en cause les partenariats spécifiques ou les accords collectifs, mis en place au sein des entreprises.

2.2. Type de fonds mutualisés

La mutualisation concerne les fonds versés par :

- les entreprises occupant au minimum 50 salariés, tout établissement confondu ;
- les entreprises qui ont versé des contributions au titre de la PEAEC mais dont l'effectif est passé sous le seuil des 50 salariés entre les années 2008 et 2016 ;
- les entreprises qui ont versé des contributions au titre de la PEAEC et qui ont disparu entre les années 2008 et 2016.

Article 3

Mise en place d'un comité de pilotage paritaire de la PEAEC

Afin d'assurer la gestion de l'enveloppe mutualisée au sein de la coopération agricole, un comité de pilotage paritaire est créé.

3.1. Composition et fonctionnement du comité de pilotage paritaire

Le comité de pilotage est composé de deux collèges :

- un collège « salariés » composé de deux représentants par organisations syndicales signataires du présent accord ;
- un collège « employeurs » composée d'un nombre équivalent de représentants désignés par coop de France.

Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an. Il peut se faire assister par toute personne compétente, et notamment par un ou plusieurs représentants d'Action logement.

Le secrétariat du comité de pilotage est assuré par coop de France.

3.2. Missions du comité de pilotage paritaire

Le comité de pilotage a pour missions :

- d'assurer un suivi de l'utilisation de l'enveloppe mutualisée;
- d'orienter l'utilisation des fonds par les entreprises en fixant des priorités;
- de mettre en place des actions collectives en faveur du logement des salariés;
- de mettre en place toute action de communication à destination des salariés des entreprises.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur à compter au 1^{er} janvier 2017.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Dépôt et notification

Établi en vertu des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 8

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 29 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES

AVENANT N° 10 DU 20 JANVIER 2017

NOR : AGRS1797155M

Entre

FRSEA de Bourgogne-Franche-Comté

FRCUMA de Bourgogne-Franche-Comté

FREDT des territoires Franche-Comté

URHP de Franche-Comté

FD des coopératives laitières de l'Ain

FD des coopératives laitières du Doubs

FD des coopératives laitières du Jura

FDCUMA de ramassage de lait du Doubs

D'une part, et

UR CFDT de Franche-Comté

Fédération CFTC de l'agriculture

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de transposer l'avenant n° 5 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance dans l'accord régional du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté. Il s'agit ainsi de faire bénéficier aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 3 mois du dispositif versement santé, tel que prévu par la loi.

En complément des dispositions du présent avenant, les organisations syndicales et professionnelles agricoles s'engagent à solliciter les organismes assureurs afin de proposer une couverture santé individuelle et facultative aux salariés en contrat de travail de courte durée.

Article 1^{er}

Recours au versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois

Il est ajouté à l'accord régional du 18 février 2009 susvisé un article 4.5 intitulé « Versement santé », rédigé comme suit :

« Article 4.5

Versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013, le dispositif versement santé est mis en place pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après.

Objet :

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Bénéficiaires :

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Conditions :

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur...).

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;
- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;
- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités :

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l'employeur :

- de l'existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé.

Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé :

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS. »

Article 2

Modification des bénéficiaires de l'accord du 18 février 2009

L'article 4.1 « Définition des salariés bénéficiaires » de l'accord régional du 18 février 2009, est modifié comme suit :

« Article 4.1

Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de 3 mois.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini dans l'article 4.5 du présent accord. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de

la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à École-Valentin, le 20 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 7501. – CRÉDIT AGRICOLE
(13 janvier 2000)
(Étendue par arrêté du 7 mars 2000,
Journal officiel du 12 mars 2000)

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2016
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
NOR : AGRS1797154M
IDCC : 7501

Entre

FNCA,

D'une part, et

FGA CFDT

CFTC-Agri

SNECA CFE-CGC

Fédération FO

SUD CAM

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre d'une politique sociale volontariste, le travail à temps partiel vise à concilier les aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, avec les exigences de développement de l'entreprise et la satisfaction des attentes des clients.

La renégociation de l'accord de branche étendu du 13 janvier 2000 régulièrement aménagé jusqu'à ce jour et en dernier lieu le 15 septembre 2011, constitue une opportunité pour consolider le dispositif de travail à temps partiel, et en éclairer le fonctionnement dans les caisses régionales ⁽¹⁾.

Les parties signataires du présent accord, conclu dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux accords de branche, considèrent que le développement du travail à temps partiel répond à trois objectifs :

– le choix de conditions de travail par les salariés.

Les salariés optent librement pour un travail à temps partiel afin de pouvoir mener, aussi harmonieusement que possible, des parcours professionnels et des choix de vie personnelle ;

(1) Par caisse régionale, on entend les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective nationale.

– l’organisation de la caisse régionale qui peut intégrer le temps partiel.

Il s’agit également, dans le cadre de l’organisation de la caisse régionale, de contribuer à faciliter et à fluidifier le processus d’accès des salariés au travail à temps partiel ;

– le développement et le maintien de l’emploi.

Concernant le contenu du présent accord :

Afin de faciliter l’information immédiate et globale des salariés sur le régime applicable au travail à temps partiel, le contenu de l’accord a été enrichi par les dispositions sur le travail à temps partiel figurant dans d’autres accords de branche, comme l’accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015, l’accord sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 2 juin 2015, et l’accord relatif aux modalités d’information et de consultation du comité d’entreprise sur la stratégie de l’entreprise et à la mise en place d’un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 6 avril 2016.

Le contenu de l’accord prend également en compte les nouveautés sur le travail à temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l’emploi, de l’ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d’application des règles en matière de temps partiel, et 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 principales évolutions introduites dans l’accord concernent notamment, la création d’une durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel, ainsi que la possibilité pour les salariés d’opter pour une augmentation temporaire de leur travail à temps partiel, par des compléments d’heures convenus dans le cadre d’un avenant à leurs contrats de travail.

En outre, sont renforcés le processus de demande de passage au travail à temps partiel, le statut et le parcours des salariés à temps partiel, ainsi que le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de temps partiel.

Le présent accord est structuré autour des six thématiques suivantes :

- l’introduction et les différentes formes d’organisation du temps partiel ;
- le processus de demande du salarié de travail à temps partiel ;
- la durée minimale des salariés à temps partiel et les heures complémentaires ;
- le statut du salarié à temps partiel (contrat de travail, rémunération...) ;
- le parcours des salariés à temps partiel (formation, évolution, mobilité, priorité d’emploi) ;
- le rôle des institutions représentatives du personnel et droits collectifs (introduction, suivi, évolution du temps partiel...).

Article 1^{er}

Mise en œuvre du travail à temps partiel

Outre les dispositifs spécifiques de travail à temps partiel prévus par la loi (par exemple, le temps partiel dans le cadre du congé parental d’éducation), des horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la caisse régionale peuvent être mis en œuvre.

Dans ce contexte, tous les salariés quel que soit l’emploi occupé, ont le choix entre le travail à temps plein ou le travail à temps partiel.

Article 2

Organisation du travail à temps partiel

Dès lors qu’il est décidé de les mettre en œuvre, les emplois à temps partiel sont proposés à l’ensemble des salariés.

Par ailleurs, tout salarié travaillant à temps plein, quels que soient son statut, son métier et sa classification, peut demander à bénéficier d’un emploi à temps partiel.

Article 3

Différentes formes d'organisation du travail à temps partiel

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la caisse régionale, telle que définie par l'accord sur le temps de travail au Crédit agricole.

Les horaires de travail peuvent être organisés sur une base :

- soit journalière ;
- soit hebdomadaire ;
- soit mensuelle ;
- soit annuelle :
 - avec une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année ;
 - ou avec une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, il est possible de conclure une telle convention pour un nombre de jours réduit par rapport au nombre de 205 jours (hors journée de solidarité) prévu par l'annexe II à la convention collective nationale selon les modalités définies ci-après.

Article 4

Durée minimale de travail à temps partiel

Il est institué une durée minimale de travail à temps partiel de 15 heures hebdomadaires, à l'exception des dérogations déjà prévues à l'article L. 3123-7 du code du travail.

Les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail à temps partiel de moins de 24 heures par semaine, sont regroupés :

- soit sur des journées ou des demi-journées régulières ;
- soit sur des journées ou des demi-journées complètes. Par une journée ou demi-journée complète, on entend une journée ou demi-journée continue.

Les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée d'au moins 24 heures ou un emploi à temps complet, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

La caisse régionale porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Par ailleurs, chaque année dans le cadre du bilan prévu à l'article 5.2, la caisse régionale informe le comité d'entreprise du nombre d'emplois proposés et du nombre de dérogations individuelles à la durée minimale hebdomadaire de travail prévue par le présent accord qui sont accordées à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, ainsi qu'au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Article 5

Rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales

Article 5.1

Introduction du travail à temps partiel

Le comité d'entreprise est consulté lors de l'introduction du travail à temps partiel dans une caisse régionale ou en cas de modification importante de ses modalités.

Le comité d'entreprise formule à son initiative toute proposition susceptible d'améliorer le dispositif mis en place dans la caisse régionale. Dans le cadre des échanges sur le travail à temps partiel,

les propositions formulées par le comité d'entreprise peuvent être inscrites dans le calendrier des négociations programmées avec les délégués syndicaux.

Lors de l'introduction d'une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, le CHSCT et le comité d'entreprise sont consultés sur les catégories de salariés concernés, sur les durées minimales de travail, hebdomadaire ou mensuelle et pendant les jours travaillés, ainsi que sur les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, telles que définies par la caisse régionale.

Lors de l'introduction du travail intermittent, le CHSCT et le comité d'entreprise sont consultés sur les emplois permanents susceptibles de comporter une alternance de périodes travaillées et non travaillées et au cas où la nature des activités exercées ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures au sein de ces périodes, les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés, tels que définis par la caisse régionale. En cas de recours au travail intermittent, un suivi local sera mis en œuvre.

Lors de l'introduction des dispositifs visés aux deux alinéas précédents, un accord collectif complémentaire doit être conclu dans les caisses régionales pour fixer les modalités prévues au présent article.

Par ailleurs, la mise en place du travail à temps partiel, ainsi que ses modalités d'application, seront examinées dans la caisse régionale, dans le cadre de la négociation annuelle prévue par l'article L. 2242-5 du code du travail.

Article 5.2

Bilan annuel sur le travail à temps partiel

Chaque année, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, un bilan du travail à temps partiel est présenté au comité d'entreprise. Les éléments de ce bilan sont mis à la disposition du comité d'entreprise dans la base de données économiques et sociales. Ce bilan porte notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, sur les horaires pratiqués et le nombre d'heures effectuées par les salariés à temps partiel, sur le nombre d'heures complémentaires ainsi que sur le nombre de demandes, le taux de réponses favorables et les raisons qui ont amené à refuser à des salariés à temps plein le bénéfice du temps partiel et à des salariés à temps partiel le bénéfice du temps plein.

À cette occasion, sont soumises à l'avis du comité d'entreprise les perspectives de développement du travail à temps partiel en ce qui concerne, notamment, les catégories de salariés et les types d'emplois pour lesquels des aménagements d'horaires pourront intervenir en priorité.

En outre, le bilan annuel sur le travail à temps partiel est prolongé par un suivi national présenté chaque année en CPNEFP concernant le nombre ou la part des salariés de 55 ans et plus travaillant à temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 6 avril 2016 relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 6

Création d'emplois à temps partiel

Les emplois à temps partiel créés par la caisse régionale doivent être offerts, en priorité, aux salariés de la caisse régionale, selon la procédure prévue à l'article 8 de la convention collective.

Les candidatures doivent être envoyées dans un délai de 30 jours à compter de la publication de l'offre.

Article 7

Demande de travail à temps partiel

Les caisses régionales réserveront une attention particulière à la mise en œuvre des dispositions applicables au processus de demande de passage au travail à temps partiel.

Tout salarié quel que soit l'emploi occupé, désirant bénéficier du travail à temps partiel, ou à temps réduit (pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année), doit le demander par écrit à la direction des ressources humaines, 2 mois à l'avance, avec copie à son responsable hiérarchique. Les candidatures sont examinées par la direction des ressources humaines, qui donne une suite favorable après avis du responsable hiérarchique dans les cas où elle estime la demande compatible avec l'organisation du travail et les nécessités du service. La réponse doit être communiquée dans les 45 jours qui suivent la réception de la demande.

Toutefois, si les conditions de fonctionnement du service ou du bureau le permettent, ces délais peuvent être abrégés, notamment en cas d'accident, de maladie ou de handicap de l'un des membres de la famille du demandeur.

Lorsque, sur l'emploi à temps plein tenu par le salarié, le travail à temps partiel est incompatible avec le fonctionnement du service, la direction des ressources humaines doit, après recherche de solutions avec le responsable hiérarchique et le salarié (adaptation d'organisation, temps partagé...), proposer à ce dernier les emplois disponibles conformes à sa qualification et compatibles avec un horaire à temps partiel.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, un entretien sera organisé avec la direction des ressources humaines dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour évoquer cette possibilité en fonction notamment des nécessités de l'organisation.

En l'absence de solution et au plus tard dans un délai de 3 mois à compter du refus de la demande, la direction consulte les délégués du personnel du collège auquel appartient le salarié demandeur, en vue d'échanger sur des possibilités alternatives.

Article 8

Durée de l'engagement

Le salarié qui désire travailler à temps partiel a le choix entre deux options :

- travail à temps partiel pour une durée déterminée d'un an, renouvelable deux fois. Un troisième renouvellement pourra être accordé, à titre exceptionnel, pour des raisons familiales particulières, voire même au-delà en cas d'accord des deux parties ;
- travail à temps partiel pour une durée indéterminée.

Cette deuxième option peut être exercée à la suite de la première selon les règles prévues à l'article 7 du présent accord.

Les demandes de renouvellement seront effectuées selon les modalités prévues à l'article 7 du présent accord.

Par ailleurs, le salarié qui désire également augmenter temporairement sa durée de travail à temps partiel peut, en accord avec sa direction, convenir de compléments d'heures dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail à temps partiel.

En application de l'article L. 3123-22 du code du travail, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, est limité à 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les compléments d'heures peuvent être proposés aux salariés qui, tout en souhaitant rester à temps partiel, ont besoin de travailler davantage pour une durée limitée, en raison de contraintes personnelles ou familiales.

Les contraintes ou situations particulières appréciées par les caisses régionales, pourront les amener à proposer en priorité aux salariés concernés, les compléments d'heures à accomplir.

Article 9

Expiration de la période de travail à temps partiel

À l'expiration de la période de travail à temps partiel à durée déterminée, le contrat de travail du salarié se poursuit sur la base de l'horaire à temps plein dans son poste. En cas d'impossibilité, il est affecté dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire de même qualification et, si possible, dans la même localité ou dans une localité proche.

Article 10

Interruption de la période de travail à temps partiel

La période de travail à temps partiel à durée déterminée pourra être interrompue ou modifiée d'un commun accord, si la situation personnelle ou familiale du salarié subit une évolution particulière (notamment décès du conjoint, d'un enfant, chômage ou maladie du conjoint, divorce).

Cette disposition s'applique également aux salariés qui occupaient auparavant un emploi à temps plein et qui ont opté pour un travail à temps partiel pour une durée indéterminée.

Article 11

Priorité d'emploi

Les salariés travaillant à temps partiel pour une durée indéterminée qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les offres d'emploi à temps plein sont diffusées dans les conditions prévues par l'article 8 de la convention collective.

Article 12

Statut des salariés à temps partiel

Article 12.1

Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel, ou l'avenant au contrat de travail, précise notamment l'organisation du temps de travail du salarié et les conditions d'une modification éventuelle de la répartition de son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit être informé 15 jours au moins avant la prise d'effet de cette modification et bénéficier de contreparties adaptées à l'importance du changement.

Cette répartition doit s'inscrire dans le cadre des horaires fixés pour les différentes unités de la caisse régionale.

L'avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée du travail à temps partiel, mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Pour les salariés en forfait jours, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour une durée déterminée de 1 an, renouvelable deux fois. Il déterminera notamment le nombre de jours travaillés, le nombre de jours de repos dans l'année et la rémunération dont le montant sera calculé proportionnellement au nombre de jours travaillés.

Article 12.2

Carrière

Le fait pour un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne doit, en aucun cas, le léser dans le déroulement de sa carrière (prise de responsabilités, rémunération des compétences individuelles, etc.).

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière en permettant notamment l'accès et la tenue d'un poste à responsabilité, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 2 juin 2015 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En outre, dans le cadre de la gestion des carrières, les processus de sélection (détectations, tests, entretiens...) doivent se baser plus particulièrement sur des notions telles que les compétences et la motivation, et exclure des pratiques discriminatoires liées au temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 2 juin 2015 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Durant sa période d'activité à temps partiel, le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective comme s'il exerçait une fonction à temps plein.

Article 12.3

Rémunération

La rémunération servie aux salariés travaillant à temps partiel est calculée de la même manière que celle qui est servie aux salariés travaillant à temps plein.

Le montant versé est proportionnel au temps de travail effectué par référence à un horaire à temps plein.

Les primes et indemnités contractuelles sont versées dans les conditions habituelles, mais proportionnellement au temps de travail.

Toutefois, le montant de la prime de mariage, de la prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole et de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé en tenant compte des périodes de travail à temps plein et des périodes de travail à temps partiel.

Le temps partiel établi sur une base annuelle donne lieu à une rémunération lissée et versée sur une base mensuelle. En cas de rupture du contrat, une comparaison est effectuée entre le salaire versé et les heures effectivement travaillées ; le cas échéant, il est procédé à une régularisation.

Article 13

Congés annuels et congés spéciaux

Les droits aux congés payés annuels sont acquis dans les conditions prévues pour les salariés travaillant à temps plein.

Leur durée est équivalente à celle dont bénéficient les salariés travaillant à temps plein.

De même, la durée des congés spéciaux prévue en jours ouvrés par l'article 20, I, de la convention collective nationale est adaptée en fonction du temps de travail des salariés à temps partiel.

Ainsi, par exemple, un salarié travaillant sur la base de 4/5 d'un temps plein répartis sur 4 jours de la semaine, pourra bénéficier dans les conditions de l'article 20 de la convention collective nationale de 8 jours ouvrés au titre du congé mariage, décomptés sur ses jours travaillés, s'absentant ainsi de la caisse régionale 2 semaines comme un salarié à temps plein.

Article 14

Maternité et maladie

Les absences pour maternité, maladie, affection de longue durée se décomptent conformément à la convention collective.

Les rémunérations maintenues ou réduites suivant la durée de l'absence sont toujours calculées sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler conformément aux dispositions prévues.

Article 15

Formation professionnelle

Les actions de formation sont ouvertes aux salariés travaillant à temps partiel.

Ils bénéficient du droit à la formation professionnelle conformément aux textes en vigueur, notamment l'accord de branche sur la formation professionnelle dans les caisses régionales.

Lorsqu'elles se déroulent en dehors des heures de travail des salariés à temps partiel, ces actions donnent lieu à paiement ou récupération.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'entretien professionnel dans les conditions prévues par l'accord de branche sur la formation professionnelle du 6 mai 2015.

Cet entretien professionnel a pour objectif de faire un bilan sur les compétences acquises et à développer, un point sur les évolutions professionnelles souhaitées, et de permettre au salarié d'exprimer ses attentes en matière de formation.

En outre, la commission formation du comité d'entreprise examine, le cas échéant, les questions particulières relatives à la formation des salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 6 mai 2015.

Article 16

Droits collectifs

Pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, les salariés travaillant à temps partiel sont pris en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail et la durée légale du travail.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles lorsqu'ils remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté. Pour exercer un mandat, ils bénéficient des mêmes crédits d'heures que les représentants du personnel travaillant à temps plein.

Toutefois, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être diminué de plus du tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la convention collective. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Les réunions mensuelles des organismes de représentation du personnel, initiées par la direction, donnent lieu à rémunération lorsqu'elles se déroulent en dehors de l'horaire du salarié travaillant à temps partiel investi d'un mandat.

Cette rémunération se fait sur la base du tarif de l'heure normale correspondant à celle dudit salarié travaillant à temps partiel.

Article 17

Frais professionnels

Les primes et indemnités ayant un caractère de remboursement de frais professionnels (primes de transport, de panier, indemnités kilométriques, etc.) sont payées au taux normal.

Article 18

Couverture sociale et retraite

La couverture sociale des salariés travaillant à temps partiel est maintenue et assurée par les organismes habituels, selon la réglementation qui leur est propre.

Article 19

Évolution de la réglementation

Les avantages institués ci-dessus sont à valoir sur tous ceux qui pourraient résulter des textes légaux, réglementaires ou conventionnels à venir.

Article 20

Modalités d'application et durée

Sous réserve des dispositions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les accords conclus dans les caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans, à compter du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2021, date à laquelle il cesse de plein droit de produire ses effets. Toutefois les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2021 pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Si pendant sa durée d'application, des dispositions législatives ou réglementaires venaient modifier le présent dispositif, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modalités d'adaptation de l'accord.

Fait à Paris, le 23 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

**AVENANT N° 138 DU 13 JANVIER 2017
RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT
ET AUX CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

NOR : AGRS1797158M
IDCC : 9712

Entre

FDSEA de Saône-et-Loire

D'une part, et

UD CFDT de Saône-et-Loire

SNCEA CFE-CGC

UD CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet :

- d'une part, de compléter les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, en prévoyant les emplois pour lesquels il est possible de recourir au contrat de travail intermittent ;
- d'autre part, de mettre les dispositions de la convention collective du 1^{er} janvier 1977, concernant les congés exceptionnels pour événements familiaux, en conformité avec les nouvelles dispositions du code du travail, telles qu'elles résultent 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.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Emplois concernés par le contrat de travail intermittent

La rédaction de l'article 43 « Contrat de travail intermittent » de la convention collective est modifiée et remplacée par les dispositions suivantes.

« Article 43

Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est prévu et régi par les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 9.3).

Dans le respect des dispositions de l'accord national précité, sont éligibles à la conclusion d'un contrat de travail intermittent, les salariés (ouvriers, techniciens et agents de maîtrise, cadres) occupant des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre des services de remplacement, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, au sein des exploitations entrant dans le champ de la convention collective ou en faisant une application volontaire. »

Article 2

Mise en conformité des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux

L'article 59 « Congés exceptionnels. – Événements familiaux » de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 59

Congés exceptionnels. – Événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés, sans condition d'ancienneté, dans les cas suivants :

Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié	4 jours, portés à 5 jours après 1 an de présence sur l'exploitation
Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant adopté	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour, porté à 2 jours après 1 an de présence sur l'exploitation
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	4 jours
Décès du beau-père, belle-mère, frère, sœur, grand-père ou grand-mère	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Ces jours de congés doivent être pris en continu, au moment de l'événement en cause. Ils n'entraînent pas de réduction de rémunération et sont comptabilisés comme du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés. En revanche, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires. »

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à la date de sa signature.

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès des services de l'unité départementale de Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté.

Fait à Mâcon, le 13 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8434. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA**
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)

(Étendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

AVENANT N° 30 DU 20 JANVIER 2017

NOR : AGRS1797156M
IDCC : 8434

Entre

FRSEA de Bourgogne-Franche-Comté

FRCUMA de Bourgogne-Franche-Comté

FREDT des territoires de Franche-Comté

D'une part, et

Union régionale CFDT de Franche-Comté

Fédération CFTC de l'agriculture

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, en prévoyant la liste des emplois pour lesquels il est possible de recourir au contrat de travail intermittent.

Article 1^{er}

Liste des emplois pour lesquels il est possible de recourir au contrat de travail intermittent

Il est ajouté à l'article 5.1 « Durée du travail » de la convention collective susvisée un paragraphe « d) Emplois pour lesquels il est possible de recourir au contrat de travail intermittent », rédigé comme suit :

« d) Emplois pour lesquels il est possible de recourir au contrat de travail intermittent

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles prévoit dans son article 9.3 que les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation,

ou conclus dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Dans le respect de ce principe général et des autres dispositions de l'accord national précité relatives au contrat de travail intermittent, dans les exploitations et entreprises couvertes par la présente convention collective, les emplois pouvant être pourvus par un contrat de travail intermittent sont les suivants :

- emplois d'ouvriers et employés exécutants (niveau 1, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'article 6.1 de la présente convention collective) ;
- emplois d'ouvriers et employés spécialisés (niveau 2, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'article 6.1 de la présente convention collective) ;
- emplois d'ouvriers et employés qualifiés (niveau 3, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'article 6.1 de la présente convention collective) ;
- emplois d'ouvriers et employés hautement qualifiés (niveau 4, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'article 6.1 de la présente convention collective) ;
- emplois de techniciens et agents de maîtrise (TAM niveaux 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'article 6.2 de la présente convention collective). »

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à la date de sa signature.

Article 3

Formalités de dépôt et d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Bourgogne-Franche-Comté.

Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à École-Valentin, le 20 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8434. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA**
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)

(Étendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

AVENANT N° 31 DU 20 JANVIER 2017

NOR : AGRS1797157M

IDCC : 8434

Entre

FRSEA de Bourgogne-Franche-Comté

FRCUMA de Bourgogne-Franche-Comté

FREDT des territoires de Franche-Comté

D'une part, et

Union régionale CFDT de Franche-Comté

Fédération CFTC de l'agriculture

FNAF CGT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre les dispositions de la convention collective interdépartementale du 1^{er} novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort, concernant les congés pour événements familiaux, en conformité avec les nouvelles dispositions du code du travail, telles qu'elles résultent 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.

Article 1^{er}

*Mise en conformité des dispositions relatives aux congés
pour événements familiaux*

L'article 5.16 « Congés exceptionnels pour événements familiaux » de la convention collective susvisée est modifié comme suit.

« Article 5.16

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie d'un congé spécial payé, indépendant du congé annuel, sans condition d'ancienneté, à prendre dans un délai raisonnable et en tout état de cause dans les 3 semaines entourant l'événement, dans les cas suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours (ces jours ne se cumulent pas avec le congé maternité accordé pour le même enfant) ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ;
- décès du conjoint du salarié, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou de son concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant du salarié : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille du salarié : 1 jour ;
- décès du grand-père, de la grand-mère : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours. »

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à la date de sa signature.

Article 3

Formalités de dépôt et d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Bourgogne-Franche-Comté.

Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à École-Valentin, le 20 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170300-000817
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
