

# 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° 2017/31 DU 19 AOÛT 2017

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l'agriculture et de l'alimentation</b> .....	109

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/31

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Assistance (sociétés) : avenant n° 35 du 20 janvier 2017 relatif aux frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires .....</b>	4
<b>Assurance (inspection) : accord du 2 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2017 .....</b>	6
<b>Assurances (sociétés) : accord du 2 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2017 .....</b>	9
<b>Assurances (sociétés [échelons intermédiaires]) : accord du 2 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2017 .....</b>	12
<b>Assurances (sociétés [producteurs salariés]) : accord du 2 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2017 .....</b>	14
<b>Confiserie, chocolaterie (commerces de gros) : adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGI à la convention collective et à l'ensemble de ses accords et avenants .....</b>	16
<b>Crédit mutuel : accord du 14 juin 2017 relatif au droit syndical et au dialogue social .....</b>	17
<b>Importation-exportation (entreprises) : adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGI à la convention collective et à l'ensemble de ses accords et avenants .....</b>	30
<b>Journalistes (presse périodique régionale) : accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2017 .....</b>	31
<b>Librairie : accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté.....</b>	34
<b>Librairie : avenant du 10 mai 2017 relatif à la modification de certaines dispositions de la convention collective .....</b>	37
<b>Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 22 mai 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2017 .....</b>	46
<b>Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : accord du 19 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles garanties et aux primes pour l'année 2017 .....</b>	50
<b>Navigation intérieure : accord du 5 décembre 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2016.....</b>	54
<b>Navigation intérieure (personnel sédentaire, transport de marchandises [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 5 décembre 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2016.....</b>	57

<b>Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) :</b> accord du 9 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	64
<b>Services d'eau et d'assainissement (entreprises) :</b> avenant n° 15 du 21 juin 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2017 .....	71
<b>Services de santé au travail (interentreprises) :</b> avenant n° 1 du 31 mai 2017 à l'accord du 22 février 2017 relatif au contrat de génération intergénérationnel .....	74
<b>Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros) :</b> adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGI à la convention collective et à l'ensemble de ses accords, avenants et annexes.....	81
<b>Transport ferroviaire :</b> accord du 6 juin 2017 relatif à la formation professionnelle.....	82
<b>Transport ferroviaire (fret) :</b> dénonciation par lettre du 25 juillet 2017 de l'UTP de l'accord du 13 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle .....	104
<b>Verre (métiers) :</b> dénonciation par lettre du 23 juin 2017 de l'UMV de la convention collective, de ses accords et annexes .....	105
<b>Verrerie (travail mécanique au chalumeau) :</b> dénonciation par lettre du 23 juin 2017 de la CSTITV de la convention collective, de ses accords et annexes.....	107
<b>Vitrail (industrie) :</b> dénonciation par lettre du 23 juin 2017 de la CSNV de la convention collective, de ses accords et annexes.....	108

Brochure n° 3279

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

AVENANT N° 35 DU 20 JANVIER 2017  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT CONCERNANT LES SALARIÉS  
PARTICIPANT AUX RÉUNIONS PARITAIRES OU PRÉPARATOIRES

NOR : ASET1750703M  
IDCC : 1801

Entre  
SNSA

D'une part, et  
CSFV CFTC  
CFDT banques  
FAA CFE-CGC

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

**PRÉAMBULE**

Les partis signataires conviennent que la revalorisation de l'indemnisation des salariés participants aux réunions paritaires ou préparatoires ne sera plus intégrée dans la négociation annuelle sur les salaires mais sera traitée dans un avenant distinct.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement*

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 7 f « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016.

« Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés à 26,39 € par repas ;
- frais d'hébergement :

1. Remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés à 105,59 € par jour pour Paris ;
2. Remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés à 95,11 € par jour pour la province. »

## **Article 2**

*Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2016.

## **Article 3**

*Dépôt légal et extension*

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3267

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1679. – INSPECTION D'ASSURANCE**

ACCORD DU 2 MAI 2017  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
NOR : ASET1750687M  
IDCC : 1679

Entre

FFA

D'une part, et

CFE-CGC assurance

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Barème des rémunérations minimales annuelles*

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2**

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

### *Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)*

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 2 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations minimales annuelles à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017

*(En euros.)*

CLASSE	MONTANT
5	31 190
6	41 150
7	57 410

Brochure n° 3265

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

ACCORD DU 2 MAI 2017  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

NOR : ASET1750686M

IDCC : 1672

Entre

FFA

D'une part, et

CFE-CGC assurance

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Barème des rémunérations minimales annuelles*

1° Dans le cadre de l'article 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2**

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

### *Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)*

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 2 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations minimales annuelles à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017

*(En euros.)*

CLASSE	MONTANT
1	18320
2	19470
3	22210
4	26330
5	31130
6	41150
7	55920

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES  
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
**(13 novembre 1967)**

ACCORD DU 2 MAI 2017  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

NOR : ASET1750685M  
IDCC : 438

Entre

FFA

D'une part, et

CFE-CGC assurance

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunération minimale annuelle*

1° La rémunération minimale annuelle des échelons intermédiaires prévue à l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967, est portée à 19 960 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

2° Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des échelons intermédiaires, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les échelons intermédiaires qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## Article 2

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 2 mai 2017.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective nationale**  
**IDCC : 653. – PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE**  
**DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION**  
**DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
**(27 mars 1972)**

ACCORD DU 2 MAI 2017  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
NOR : ASET1750684M  
IDCC : 653

Entre

FFA

D'une part, et

CFE-CGC assurance

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunération minimale annuelle*

1° La rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base prévue à l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972, est portée à 18 320 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

2° Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des producteurs salariés de base, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les producteurs salariés de base qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2**

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 2 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3045

Convention collective nationale

IDCC : 1624. – **COMMERCE DE GROS DE LA CONFISERIE,  
CHOCOLATERIE, BISCUITERIE ET ALIMENTATION FINE  
ET DES NÉGOCIANTS-DISTRIBUTEURS DE LEVURE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 JUIN 2017  
DE LA CGI À LA CONVENTION COLLECTIVE  
ET À L'ENSEMBLE DE SES ACCORDS ET AVENANTS

NOR : ASET1750683M  
IDCC : 1624

---

Paris, le 12 juin 2017.

*La confédération française du commerce de gros et international (CGI) à la direction des relations  
du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que la confédération française du commerce de gros et international (CGI) déclare adhérer à la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1<sup>er</sup> janvier 1985, n° 3045, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et accords annexes.

Ce courrier d'adhésion a été notifié à toutes les organisations signataires ou adhérentes de la convention collective susvisée.

Vous trouverez copies de ces notifications jointes au présent courrier.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL**  
**(29 juin 1987)**

ACCORD DU 14 JUIN 2017  
RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU DIALOGUE SOCIAL  
NOR : ASET1750692M  
IDCC : 1468

Entre

CNCM

D'une part, et

FEC FO

SNB CFE-CGC

CFTC Crédit mutuel

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le Crédit mutuel considère que son développement économique passe notamment par un fonctionnement harmonieux de l'entreprise auquel contribue le dialogue social.

Les signataires du présent accord estiment que la qualité du dialogue social relève d'une responsabilité commune entre l'entreprise et les organisations syndicales.

Ce dialogue social s'appuie notamment, sur une meilleure connaissance du rôle des représentants du personnel, sur une mise à disposition de moyens leur permettant d'exercer leur mandat dans des conditions satisfaisantes, sur un dispositif de gestion de leurs compétences et de leur évolution professionnelle.

Les parties signataires réaffirment qu'il est indispensable de promouvoir le dialogue social dans le respect des structures spécifiques du Crédit mutuel.

Ainsi, l'autonomie des fédérations en matière de négociation sociale conduit à reconnaître le caractère irremplaçable du dialogue social au plan régional, sans méconnaître les nécessités et les aspirations d'un réseau national.

Le présent accord permet aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* d'exercer pleinement leur rôle de partenaires sociaux au service des hommes et des femmes qui composent le Crédit mutuel et de leur réussite.

À ce titre les parties signataires entendent également prendre en compte l'évolution des missions de la branche et du rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, actuellement dévolu à la commission paritaire confédérale, tels qu'ils ont été définis par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail ».

## PREMIÈRE PARTIE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE CRÉDIT MUTUEL

### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### NÉGOCIATION DE BRANCHE

##### **Article 1<sup>er</sup>**

###### *Périmètre d'application*

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des fédérations régionales du Crédit mutuel adhérant à la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- des caisses de Crédit mutuel et des caisses fédérales ;
- de la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- de la caisse centrale du Crédit mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

##### **Article 2**

###### *Abrogation des dispositions anciennes*

L'accord du 7 juillet 1987 modifié le 8 juillet 1992 et dénommé par les parties signataires « convention collective de branche du Crédit mutuel » est annulé et remplacé par les dispositions du présent accord, à l'exception du chapitre V (art. 47 et 48) et de l'accord du 4 avril 2000 sur les principes de classification et les minima dans la branche.

##### **Article 3**

###### *Socle conventionnel et missions de la branche*

Dans le cadre de ses obligations légales la branche Crédit mutuel ouvre aux échéances et sur les thèmes prévus par la loi, une négociation avec les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel*.

Aux négociations obligatoires peuvent se rajouter des négociations souhaitées par les partenaires sociaux sous réserve de respecter les compétences des fédérations régionales en matière de négociation collective.

À cette volonté des partenaires sociaux qui s'est manifestée dès la création de la branche du Crédit mutuel par la conclusion de nombreux accords s'ajoute aujourd'hui une définition légale du rôle de la branche. Les parties signataires rappellent à ce titre les missions de la branche telles qu'elles sont définies à l'article L. 2232-5-1 du code du travail créé par la loi Travail précitée.

La branche définit les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classification, de garanties collectives complémentaires, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle définit également l'ordre public conventionnel applicable dans la branche, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise.

À ce sujet les parties signataires rappellent le délai légal de 2 ans à compter de la promulgation de la loi Travail, soit jusqu'au 8 août 2018, pour engager une négociation sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans la branche du Crédit mutuel ainsi que l'établissement, avant le 30 décembre 2018, d'un rapport sur l'état des négociations portant sur ce thème.

Dans le domaine social et dans le cadre qui relève de ses compétences la branche régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

#### **Article 4**

##### *Liberté syndicale et interdiction des discriminations*

Toute mesure discriminatoire fondée sur l'appartenance syndicale ou l'activité syndicale, en matière de recrutement, d'organisation du travail, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de formation professionnelle, de promotion, de sanction disciplinaire ou de licenciement est interdite.

#### **CHAPITRE II**

##### **DÉLÉGUÉS SYNDICAUX NATIONAUX**

#### **Article 5**

##### *Désignation des délégués syndicaux nationaux*

Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective de branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* peut désigner parmi les salariés d'un organisme soumis au présent accord son délégué syndical national.

Chaque organisation syndicale reconnue représentative aux conditions définies ci-dessus peut également désigner un délégué syndical national adjoint.

Ces désignations s'effectuent par lettre recommandée adressée à la direction des relations sociales de la confédération nationale du Crédit mutuel et à la fédération régionale concernée.

La seule désignation comme délégué syndical national ne suffit pas pour ouvrir droit à des heures de délégation.

#### **Article 6**

##### *Protection des délégués syndicaux nationaux*

Les délégués syndicaux nationaux bénéficient du statut protecteur reconnu par la loi aux délégués syndicaux.

#### **Article 7**

##### *Mission des délégués syndicaux nationaux*

Les délégués syndicaux nationaux représentent leurs organisations syndicales dans les négociations de branche.

Ils peuvent également participer aux activités syndicales au sein des organismes employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas le délégué syndical national informe avant sa venue et dans un délai raisonnable, l'organisme employeur concerné.

## Article 8

### *Information des délégués syndicaux*

Les documents suivants sont régulièrement communiqués aux délégués syndicaux nationaux :

- recueil de données sociales de l’observatoire des métiers ;
- comptes rendus des conseils d’administration de la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- nouvelles brèves ;
- rapports annuels d’activité et de responsabilité sociale des entreprises établis par la confédération nationale du Crédit mutuel.

Les délégués syndicaux nationaux sont tenus au devoir de réserve et de discrétion concernant les informations à caractère confidentiel contenues notamment dans les comptes rendus des conseils d’administration des organes confédéraux ou les informations communiquées comme telles lors des réunions de négociation et autres réunions paritaires.

## Article 9

### *Utilisation du courrier interne et diffusion de tracts*

La correspondance destinée aux délégués syndicaux nationaux ou aux délégués syndicaux des organismes employeurs soumis au présent accord, peut transiter par le courrier interne.

La diffusion de tracts ou de documents destinés à l’ensemble du personnel relève d’accords fédéraux.

## CHAPITRE III

### STATUT DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL PENDANT L’EXÉCUTION DE SON MANDAT

## Article 10

### *Mise à disposition du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint*

L’organisation syndicale désigne le délégué syndical national ou le délégué syndical national adjoint ou les deux ensembles comme bénéficiaires d’une convention de mise à disposition. Cette désignation s’effectue auprès de la direction des relations sociales de la confédération nationale du Crédit mutuel.

La mise à disposition du délégué syndical national ou du délégué syndical national adjoint ou des deux ensembles auprès de leur organisation syndicale s’effectue sur la base d’un temps complet ou d’un temps partiel.

## Article 11

### *Convention de mise à disposition*

Une convention de mise à disposition est signée entre l’employeur du délégué syndical, le délégué syndical, la confédération nationale du Crédit mutuel et l’organisation syndicale concernée.

Cette convention précise le statut du délégué syndical pendant le temps de sa mise à disposition.

Le délégué syndical mis à disposition de son organisation syndicale reste salarié de son entreprise.

Il reste électeur et éligible aux élections professionnelles. La convention de mise à disposition alloue au délégué syndical concerné un crédit d’heures de délégation pouvant aller, au total, jusqu’à 100 % de la durée légale du travail (soit un équivalent temps plein) à répartir, le cas échéant, entre le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint.

Compte tenu des conventions de mise à disposition actuellement en vigueur dans la limite de 75 % de la durée légale du travail et pour des raisons budgétaires les nouvelles conventions de mise à disposition à conclure prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Article 12

### *Garanties de réintégration du délégué syndical national*

La convention de mise à disposition précise les garanties de réintégration du délégué syndical national à l'issue de son détachement.

Cette réintégration s'effectue dans un emploi de niveau équivalent et l'ensemble des parties prenantes s'efforce de respecter, en cas de changement de situation, des règles de prévenance susceptibles de garantir une réintégration conforme aux intérêts du délégué syndical national.

À sa demande, ou au moment de sa réintégration, le délégué syndical national bénéficie d'un entretien de carrière.

Il bénéficie à son retour d'une formation facilitant sa réintégration professionnelle.

## CHAPITRE IV

### MOYENS ALLOUÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

## Article 13

### *Allocation syndicale*

Une somme globale (cf. N.B.) est allouée annuellement aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel*, selon la clé de répartition suivante :

- 60 % de cette somme à parts égales à chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel par arrêté ministériel ;
- 40 % au prorata du poids respectif de chaque organisation syndicale reconnue représentative par arrêté ministériel.

En application des dispositions légales la mesure de l'audience électorale au niveau de la branche professionnelle s'effectue tous les 4 ans. Cette mesure est déterminée par arrêté ministériel et fixe ainsi et pour toute la durée du cycle de 4 ans les conditions et modalités de versement de l'allocation syndicale au sein de la branche Crédit mutuel.

À la date de signature de la présente convention les conditions et modalités de versement de l'allocation syndicale sont déterminées en fonction des dispositions de l'arrêté ministériel du 24 juin 2013 (publié au *Journal officiel* du 9 juillet 2013) fixant comme suit et pour une durée de 4 ans la mesure d'audience des six organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit mutuel :

- confédération française démocratique du travail (CFDT) : 36,81 % ;
- confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 15,69 % ;
- confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 12,95 % ;
- union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : 12,66 % ;
- confédération générale du travail (CGT) : 11,15 % ;
- confédération générale du travail-Force ouvrière (FO) : 10,74 %.

Cette allocation est versée trimestriellement par la confédération nationale du Crédit mutuel le 15 des mois de juillet, octobre, janvier et avril.

L'allocation est actualisée tous les ans sur la base de la moyenne des augmentations générales de salaire attribuées par les fédérations régionales du Crédit mutuel.

N.B. : à la date de conclusion de la présente convention, le montant global de l'allocation syndicale annuelle est de 385 042 €.



## **Article 14**

### *Prise en charge de 100 % du salaire du délégué syndical national*

La confédération nationale du Crédit mutuel prend en charge 100 % du salaire du délégué syndical national mis à la disposition de son organisation syndicale.

Lorsque la mise à disposition concerne le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint la prise en charge prévue à l'alinéa précédent s'effectue proportionnellement aux pourcentages de mise à disposition de chacun d'entre eux, dans la limite globale de 100 % (soit un équivalent temps plein).

La convention de mise à disposition prévue à l'article 11 précise les modalités de remboursement par la confédération nationale du Crédit mutuel de 100 % du salaire du délégué syndical national et/ou du délégué syndical national adjoint à son employeur. Ainsi qu'il est précisé à l'article 11 précité, compte tenu des conventions de mise à disposition actuellement en vigueur dans la limite de 75 % de la durée légale du travail et pour des raisons budgétaires les nouvelles conventions de mise à disposition à conclure prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 15**

### *Moyens informatiques*

L'entreprise employeur du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint met à leur disposition un ordinateur portable équipé d'un dispositif de connexion au réseau informatique d'entreprise via le Wi-Fi sauf s'ils disposent déjà d'un tel équipement à titre professionnel ou d'un autre mandat de représentation du personnel.

## **CHAPITRE V**

### **COMMISSION PARITAIRE CONFÉDÉRALE FAISANT OFFICE DE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION**

## **Article 16**

### *Organe de négociation de la branche Crédit mutuel*

Dans la branche Crédit mutuel, le dialogue social s'élabore au sein de la commission paritaire confédérale.

Toutes les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* sont représentées à la commission paritaire confédérale.

## **Article 17**

### *Attributions de la commission paritaire confédérale*

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail, les parties conviennent que le rôle et les attributions légales de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont dévolus à l'actuelle commission paritaire confédérale.

Les parties signataires rappellent que ladite commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercice d'un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établissement d'un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationale de publication des accords collectifs ;

- reddition d’avis à la demande d’une juridiction sur l’interprétation d’une convention ou d’un accord collectif;
- planification des négociations de la branche, à cet effet elle se réunit au moins trois fois par an, en vue des négociations de branche professionnelle.

La négociation de branche, sur les thèmes et aux échéances prévues par la législation en vigueur se déroule au sein de la commission paritaire confédérale.

La commission paritaire confédérale peut organiser des groupes de travail chargés de préparer les dossiers examinés en séances plénières.

La commission paritaire confédérale est également compétente pour toute difficulté liée à l’interprétation des accords de branche au sein du Crédit mutuel.

À ce titre, la commission paritaire confédérale peut être saisie par une commission paritaire régionale ou par l’une des parties signataires du présent accord.

Elle notifie sa réponse dans les 2 mois de sa saisine.

## **Article 18**

### *Composition de la commission paritaire confédérale*

Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* est représentée à la commission paritaire confédérale par une délégation de trois membres obligatoirement salariés de l’un des organismes soumis au présent accord.

Les organisations syndicales notifient à la direction des relations sociales de la confédération nationale le nom de leurs représentants à la commission paritaire confédérale avant chaque réunion, en fonction du sujet traité.

La délégation des employeurs de la branche Crédit mutuel est désignée par la confédération nationale du Crédit mutuel parmi les employeurs des groupes et fédérations de Crédit mutuel.

Le nombre des représentants composant la délégation employeur ne peut pas être supérieur au nombre des représentants des salariés.

## **Article 19**

### *Crédit d’heures*

Le temps passé par les membres des délégations syndicales en réunions confédérales organisées dans le cadre du présent accord ou d’accords connexes est considéré comme du temps de travail effectif.

Pour chaque réunion de la commission paritaire confédérale il est alloué aux participants 1 journée préparatoire.

Le temps accordé au titre des réunions préparatoires peut être transféré à des participants de groupes de travail préparatoires.

L’organisation syndicale qui utilise cette possibilité informe l’organisme employeur du participant au groupe de travail préparatoire et la confédération nationale du Crédit mutuel dans un délai raisonnable.

Elle indique également l’identité du participant à la réunion de la commission confédérale paritaire dont les droits ont ainsi été transférés au profit d’un participant à une réunion préparatoire.

La gestion de ce temps de délégation est assurée par la confédération nationale du Crédit mutuel en relation avec les fédérations régionales.

## **Article 20**

### *Frais de déplacement*

Les frais de déplacement des trois représentants par délégation syndicale sont remboursés par la confédération nationale du Crédit mutuel sur la base des frais réels engagés sur pièces justificatives et dans la limite d'un barème actualisé tous les ans en fonction de l'évolution des prix de l'hôtellerie et de la restauration.

Cette prise en charge des frais de déplacement couvre également la journée préparatoire allouée pour chaque réunion de la commission paritaire confédérale, telle que prévue à l'article 18 du présent accord.

L'abonnement annuel des transports ferroviaires (abonnement SNCF « Fréquence » – France entière) des délégués syndicaux nationaux et des délégués syndicaux nationaux adjoints désignés dans les conditions prévues au chapitre II du présent accord est pris en charge par la confédération nationale du Crédit mutuel.

Cette prise en charge s'effectue dans la limite du tarif normal de 2<sup>e</sup> classe et à la condition qu'un abonnement n'ait pas déjà été pris en charge par l'employeur du délégué syndical national concerné dans le cadre professionnel ou dans celui de l'exercice d'un mandat local de représentation du personnel.

Ainsi, les transports en commun sont à privilégier et notamment le train. Le choix d'un déplacement en avion peut se faire si aucune possibilité n'existe (ou trop contraignante) par le rail.

De même pour des raisons de coût notamment pour les longs trajets et compte tenu du principe ci-dessus l'utilisation du véhicule personnel, ou le cas échéant de service, doit demeurer exceptionnelle en cas d'impossibilité ou de difficulté réelle de prise de transports en commun.

## **Article 21**

### *Salle de réunion*

En fonction des disponibilités, des salles peuvent être mises à la disposition des organisations syndicales dans les locaux de la confédération.

## **Article 22**

### *Réunions de la commission paritaire confédérale*

La commission paritaire confédérale se réunit sur la base d'un calendrier proposé par la direction des relations sociales de la confédération nationale en fonction des obligations relatives à la négociation obligatoire de branche.

En tout état de cause, la commission paritaire confédérale se réunit au moins trois fois par an. La commission paritaire confédérale peut également être réunie à titre exceptionnel à la demande des deux tiers des membres d'un collège.

Le secrétariat administratif de la commission paritaire confédérale est assuré par la direction des relations sociales de la confédération nationale du Crédit mutuel.

## **Article 23**

### *Élaboration d'un règlement intérieur*

La commission paritaire confédérale établit son règlement intérieur. Le règlement intérieur de la commission paritaire confédérale précise les modalités de désignation du président et du secrétaire.

DEUXIÈME PARTIE  
ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

CHAPITRE VI  
PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**Article 24**

*Reconnaissance de l'exercice d'un mandat*

Le Crédit mutuel reconnaît que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel contribue à développer des compétences spécifiques. La gestion de ces compétences est une responsabilité partagée entre le représentant du personnel et l'employeur.

Il considère également, que la façon dont l'évolution professionnelle des représentants du personnel est prise en compte par l'organisme employeur et par l'intéressé d'une part, l'organisation syndicale d'autre part, contribue à la reconnaissance pleine et entière de l'exercice du mandat syndical dans l'entreprise.

**Article 25**

*Conciliation entre le mandat et l'emploi*

Les représentants du personnel et leur employeur doivent veiller à concilier au mieux les exigences de l'activité professionnelle avec celles découlant des mandats de représentation du personnel. Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Pour cela, et au mieux possible, l'organisation du travail doit être adaptée en fonction de la disponibilité des représentants du personnel.

Les représentants du personnel et leur employeur s'efforcent de concilier les contraintes liées au mandat avec celles de l'emploi exercé afin d'assurer une bonne organisation de l'unité de travail.

Conformément aux dispositions légales, au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné ci-dessous à l'article 27 du présent accord.

**Article 26**

*Information des représentants du personnel*

Les représentants du personnel disposent des mêmes informations générales et techniques que celles diffusées aux salariés.

Ils y accèdent par les mêmes moyens matériels que les autres salariés, dans le respect des accords et des règles en vigueur dans les fédérations.

**Article 27**

*Formation professionnelle*

Dans le cadre de leur plan de formation, les organismes employeurs ouvrent aux représentants du personnel, l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Cet accès à la formation professionnelle permet de faciliter aux représentants du personnel l'exercice de leur activité professionnelle et de leur garantir l'accès aux promotions et aux opportunités d'évolution de carrière, ainsi que de préparer leur réintégration dans une activité professionnelle.

Il apparaît particulièrement nécessaire que les représentants du personnel s'efforcent de maintenir le niveau de leurs compétences et qu'ils utilisent pour ce faire des moyens adaptés.

## **Article 28**

### *Évolution professionnelle et salariale*

L'examen de l'évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel est effectué par l'employeur (sauf dispositions spécifiques du chapitre VII) comme pour les autres salariés de l'entreprise en application des dispositions de l'article 19 relatif à l'entretien professionnel de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 22 septembre 2015. Par ailleurs les parties rappellent qu'un entretien professionnel doit être systématiquement proposé à l'issue d'un mandat syndical en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les directions des ressources humaines concernées veillent au suivi des rencontres.

## **Article 29**

### *Prise en compte du mandat dans l'organisation du travail*

L'utilisation d'un crédit d'heures et la participation aux réunions initiées par l'employeur doivent être prises en compte dans l'organisation du travail et le suivi de la performance des unités, notamment au sein des unités de petite taille, ainsi que dans la fixation et le suivi des objectifs, et l'appréciation de l'activité professionnelle des représentants du personnel.

Les partenaires sociaux doivent de leur côté rechercher les moyens de concilier l'utilisation de ce crédit d'heures avec leur activité professionnelle, par une planification optimale des activités et des réunions.

## **CHAPITRE VII**

### **ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DONT LE TEMPS DE DÉLÉGATION EST SUPÉRIEUR À 30 % DU TEMPS DE TRAVAIL**

## **Article 30**

### *Évolution salariale*

Pour les représentants du personnel dont l'exercice du mandat ne permet pas une évaluation professionnelle, les règles suivantes sont appliquées :

L'organisme employeur examine régulièrement selon l'usage en vigueur dans la fédération et au moins tous les 3 ans, le niveau et l'évolution de la classification et de la rémunération des représentants du personnel.

Pour ce faire, l'organisme employeur compare le niveau et l'évolution de la situation des représentants du personnel, à celle des salariés relevant de la même catégorie de classification, en tenant compte notamment de l'expérience et de l'ancienneté.

L'organisme employeur veille à ce qu'il n'y ait pas de discrimination salariale et apprécie à cette fin toute mesure appropriée.

Dans le cadre de cet examen, conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, l'organisme employeur s'assurera que lorsque le nombre d'heures de délégation, dont les salariés exerçant des mandats, y compris ceux de délégué syndical national et de délégué syndical national adjoint, disposent sur l'année, dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ces derniers bénéficient d'une

évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail. Celle-ci est au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

### **Article 31**

#### *Retour à une activité professionnelle à temps plein*

Afin de donner la possibilité aux représentants du personnel qui le souhaitent de reprendre une activité professionnelle à plein temps, les organismes employeurs du Crédit mutuel leur permettent d'accéder aux dispositifs d'orientation professionnelle et de formation.

Les souhaits d'évolution professionnelle sont examinés en fonction de l'évolution des compétences professionnelles et des compétences acquises au cours du mandat, par l'employeur avec le représentant du personnel pour rechercher une affectation en termes de poste qui convienne aux deux parties.

Cet examen de la situation du représentant du personnel est fait en concertation avec sa hiérarchie de proximité lorsque c'est possible et en tout état de cause dans le cadre de l'entretien professionnel de fin de mandat selon les modalités prévues aux articles 27 et 32 du présent accord.

## **CHAPITRE VIII**

### **RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL QUI N'EXERCENT PAS D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE AUTRE QUE LEUR(S) MANDAT(S)**

### **Article 32**

#### *Au début du mandat*

Au début du mandat, l'organisme employeur, le représentant du personnel et l'organisation syndicale déterminent et formalisent ensemble les principes de la prise en compte du mandat syndical dans le suivi de l'évolution professionnelle et les modalités de participation aux actions de formation des représentants du personnel. Les parties signataires soulignent que ces dispositions conventionnelles relatives à l'entretien individuel de début de mandat préexistaient dès la version initiale de la convention collective de la branche du Crédit mutuel relative au droit syndical et au dialogue social du 16 mai 2006. Les modalités de l'entretien individuel de début de mandat s'inscrivent désormais également dans le cadre des dispositions légales prévues à l'article L. 2141-5 du code du travail telles que modifiées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

### **Article 33**

#### *En fin de mandat*

Le retour à une activité professionnelle doit être préparé avant la fin du mandat, et sauf cas exceptionnel ou fin de mandat liée à la perte de représentativité syndicale au niveau de la branche Crédit mutuel en application des dispositions de l'article L. 2122-5 du code du travail, 6 mois avant cette date.

Les parties soulignent également à ce titre que les dispositions conventionnelles relatives à un entretien d'évolution professionnelle en fin de mandat préexistaient aux actuelles dispositions légales issues de la loi du 17 août 2015 et ce dès la version initiale de la convention collective de la branche du Crédit mutuel relative au droit syndical et au dialogue social du 16 mai 2006.

Elles rappellent ainsi qu'en application des dispositions légales de l'article L. 2141-5 (dernier alinéa) du code du travail lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son

contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Les conditions d'un parcours qualifiant spécifique facilitant la réintégration sont définies à cette occasion.

Un bilan professionnel peut être réalisé, soit par l'entreprise, soit par un expert extérieur, après accord de l'entreprise et du salarié concerné.

En accord avec le représentant du personnel, il s'agit de faire le point sur les compétences acquises en cours de mandat ou qu'il est nécessaire de développer. Il s'agit ensuite de définir des projets d'affectation possible en termes de poste à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise et de mettre en place le parcours permettant d'y accéder.

Ce parcours peut comporter des actions de formation valorisant notamment les savoir-faire acquis dans l'exercice des mandats (bilan de compétences, VAE, CIF...) et/ou offrir la possibilité d'acquérir des expériences professionnelles différentes de l'activité antérieure, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

L'organisme employeur est impliqué dans la détermination de ce parcours et s'engage à fournir les informations nécessaires sur les postes de réaffectation possibles.

Il s'engage également à recevoir le représentant du personnel pour faire le point sur son projet professionnel.

Le représentant du personnel s'engage et s'investit dans cette démarche afin de favoriser son évolution professionnelle et sa réintégration.

La réintégration ou la réaffectation s'effectuent au minimum dans un emploi équivalent à celui occupé au moment du départ.

Cette réintégration ou réaffectation peut aussi se faire dans un emploi prenant en compte les compétences acquises ou validées tant par la formation que par la fonction assumée.

L'employeur prend en compte dans toute la mesure du possible la qualité et la transférabilité des compétences qui ont été acquises par le représentant du personnel.

La réintégration ou la réaffectation ont lieu dans le périmètre géographique souhaité par le représentant du personnel et selon les opportunités existantes au moment de la réintégration.

Pendant 2 ans, l'organisme employeur veille au bon déroulement de la réintégration professionnelle du salarié, en concertation avec sa hiérarchie.

## CHAPITRE IX

### DURÉE ET PORTÉE. – RÉVISION ET DÉNONCIATION

#### **Article 34**

##### *Durée et portée*

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Les dispositions de la présente convention collective portant modification de celles de la convention collective du 24 septembre 2013 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord de branche, dans un sens moins favorable.



## **Article 35**

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

## **Article 36**

### *Dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris dont une version en support papier et une sur support électronique et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 juin 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 JUIN 2017  
DE LA CGI À LA CONVENTION COLLECTIVE ET À L'ENSEMBLE  
DE SES ACCORDS ET AVENANTS

NOR : ASET1750698M  
IDCC : 43

Paris, le 12 juin 2017.

*La confédération française du commerce de gros et international (CGI) à la direction des relations  
du travail dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Nous vous informons qu'en application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail la confédération française du commerce de gros et international (CGI) déclare adhérer à la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952, n° 3100, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et accords annexes.

Ce courrier d'adhésion a été notifié à toutes les organisations signataires ou adhérentes de la convention collective susvisée.

Vous trouverez copies de ces notifications jointes au présent courrier.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1480. – JOURNALISTES**

---

ACCORD DU 10 MAI 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2017

NOR : ASET1750691M

IDCC : 1480

---

Entre  
SPHR  
FPPR

D'une part, et

SNJ  
SNJ CGT  
FC CFTC  
F3C CFDT  
SGJ FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Au terme d'une négociation paritaire, menée dans le cadre de la révision quinquennale de la grille des salaires minima des journalistes des entreprises adhérentes de la fédération de la presse périodique régionale, les parties signataires ont adopté les dispositions suivantes :

1. Les fonctions et leurs définitions n'ont subi aucune modification mais de nouveaux coefficients leur ont été attribués (413 à 617) ;

2. Les postes de « journaliste stagiaire » ont été regroupés sous un même coefficient (413), étant précisé que la durée du stage reste de 24 mois. Toutefois, pour les journalistes diplômés d'une école reconnue par la convention collective des journalistes ou issus de la filière « localiers » de la PHR, la durée du stage est ramenée à 12 mois ;

3. Une nouvelle grille des salaires conventionnels minima est instaurée. Elle résulte de la mise en place de nouveaux coefficients et d'une nouvelle valeur du point, et figure en annexe du présent accord ;

4. La mise en œuvre effective de la nouvelle grille par les entreprises adhérentes de la fédération de la presse périodique régionale (FPPR) interviendra le 1<sup>er</sup> juillet 2017 ;

5. Chaque collaborateur des entreprises de la FPPR relevant de la catégorie des journalistes sera informé, à l'initiative de l'employeur et au plus tard dans les 15 jours précédant l'application de la nouvelle grille, de l'existence de celle-ci, de son nouveau référentiel de coefficients et de la nouvelle valeur du point ;

6. Les parties signataires reconnaissent la nécessité de constituer une commission de suivi paritaire, chargée d'examiner les différends éventuels qui lui seraient soumis, pour tenter d'y apporter une solution amiable. Cette commission pourra être saisie pendant une durée de 6 mois au-delà du délai limite d'application ;

7. Conformément à une pratique constante, la revalorisation conventionnelle des salaires minima introduite par la nouvelle grille de salaires dans le cadre du présent accord est sans effet sur les salaires réels pratiqués en entreprise lorsque ceux-ci sont d'un montant supérieur ou égal à ces nouveaux minima ;

8. Les parties signataires conviennent de l'ouverture, en septembre 2017, de négociations sur les définitions des postes de journalistes actuellement en vigueur en vue de leur adaptation à l'ensemble des supports.

II. – Les signataires du présent accord entendent également rappeler que conformément aux différents textes applicables aux entreprises adhérentes de la fédération de la presse périodique régionale :

1. Le SMPG (salaire minimum professionnel garanti), instauré et revalorisé conformément aux dispositions de l'article 9 de l'accord étendu du 30 juin 1999 organisant la durée du travail au sein de la presse périodique régionale, est établi à 1 554,32 € au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;

2. Aucun salaire de base (hors prime d'ancienneté éventuelle) ne peut être inférieur au SMPG en vigueur ;

3. Les majorations prévues pour tenir compte du tirage (+ 10 % pour tirage > 20 000 ex) et de la périodicité (bi-hebdo : + 10 %, tri-hebdo : + 15 %) sont calculées sur le salaire minimum du coefficient.

### III. – Durée, dépôt et extension

Le présent accord national professionnel est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé, avec ses annexes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministère du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des salaires des journalistes

Applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Valeur du point : 3,89 €.

*(En euros.)*

FONCTION	ANCIEN coefficient	NOUVEAU coefficient	NOUVEAU SALAIRE BRUT MENSUEL (base 35 heures hebdo)
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>e</sup> mois)	112	413	1 606,57
Journaliste stagiaire (13 <sup>e</sup> -24 <sup>e</sup> mois)	115		
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	120	419	1 629,91
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon	125		
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch. Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	130	425	1 653,25
Journaliste polyvalent 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2 <sup>e</sup> échelon	135	441	1 715,49
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>e</sup> éch.	140	452	1 758,28
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3 <sup>e</sup> échelon	145	468	1 820,52
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	150	485	1 886,65
Rédacteur en chef adjoint	175	567	2 205,63
Rédacteur en chef	190	617	2 400,13

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

- a) Pour tenir compte du tirage : au-dessus de 20 000 ex. : majoration de 10 %
- b) Pour tenir compte de la périodicité :
  - bi-hebdo : majoration de 10 % ;
  - tri-hebdo : majoration de 15 %.

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel.

N.B. : les augmentations au titre des indices des prix portent sur les salaires réels.

Brochure n° 3252

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3013. – LIBRAIRIE**

ACCORD DU 10 MAI 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1750688M

IDCC : 3013

Entre

SLF

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FS CFDT

SNPELAC CFTC

FCCS CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie en application de la grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009. Le présent accord de salaires fixe par conséquent les rémunérations minimales de la branche de la librairie pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 et revalorise la grille de salaires issue de l'accord signé le 5 février 2016, étendu par arrêté du 29 juillet 2016.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

## Article 2

### *Principes généraux*

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

## Article 3

### *Barème des rémunérations garanties*

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

*(En euros.)*

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE GARANTIE (pour 151,67 heures en moyenne)
1	1 485
2	1 495
3	1 505
4	1 515
5	1 650
6	1 800
7	1 971
8	2 173
9	2 392
10	2 905
11	3 269
12	3 674

## Article 4

### *Prime d'ancienneté*

Les parties décident qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le barème de la prime d'ancienneté (art. 18 c) de la convention collective nationale librairie du 24 mars 2011 sera le suivant :

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ	MONTANT BRUT DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ
3 ans	27
6 ans	45
9 ans	53
12 ans	70
15 ans	88

## Article 5

### *Entrée en vigueur*

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008, le 17 juillet 2009, le 15 mars 2010, le 24 mars 2011, le 19 avril 2012, le 26 mars 2014 et le 5 février 2016.

## Article 6

### *Durée. – Révision. – Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

## Article 7

### *Dépôt*

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait le 10 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3013. – LIBRAIRIE**

AVENANT DU 10 MAI 2017

RELATIF À LA MODIFICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750689M

IDCC : 3013

Entre

SLF

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FS CFDT

SNPELAC CFTC

FCCS CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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 comporte diverses dispositions qui concernent les branches professionnelles.

Les partenaires sociaux de la branche de la librairie ont donc décidé de mettre en œuvre ces nouvelles dispositions légales et réglementaires, lesquelles nécessitent la modification des articles 4 « Révision », 5 « Dénonciation » et 12 « Commissions paritaires nationales » de la convention collective de la librairie (IDCC 3013).

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.



Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

## Article 2

### *Modification des dispositions conventionnelles sur la révision*

Les dispositions suivantes annulent et remplacent celles de l'article 4 de la convention collective nationale de la librairie désormais rédigées comme suit :

« Article 4

#### *Révision*

Sont habilitées à engager la procédure de révision de tout ou partie de la présente convention collective, de ses annexes et des accords de branche :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2. À l'issue du cycle électoral :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations représentatives dans la branche, et mentionner les dispositions dont la révision est demandée. Des propositions de remplacement devront être formulées et jointes à la demande de révision.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de la convention, de l'annexe ou de l'accord de branche dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

À défaut de conclusion d'un nouvel accord, elles seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention ou de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Son extension sera demandée à l'initiative de l'une des organisations signataires. »

### **Article 3**

#### *Modification des dispositions conventionnelles sur la dénonciation*

Les dispositions suivantes annulent et remplacent celles de l'article 5 de la convention collective nationale de la librairie désormais rédigées comme suit :

#### « Article 5

##### *Dénonciation*

La présente convention collective pourra être dénoncée, totalement ou partiellement, par les parties signataires ou adhérentes.

#### Auteurs de la dénonciation

Peuvent dénoncer la convention :

- les syndicats signataires ;
- les syndicats qui y ont adhéré ultérieurement ;
- les organismes, syndicats ou associations représentant les employeurs.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

#### Modalités de la dénonciation

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et déposée par son auteur auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

La date de dépôt de la dénonciation fait courir le délai du préavis.

En cas de dénonciation totale, la dénonciation devra être précédée d'un préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation partielle, la dénonciation devra être précédée d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation partielle ne pourra être effectuée que sur un titre complet de la convention collective. La dénonciation d'une partie seulement d'un titre n'est pas possible.

#### Conséquences de la dénonciation

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions qui lui sont substituées ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois en cas de dénonciation totale et de 12 mois en cas de dénonciation partielle à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est

substitué ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois en cas de dénonciation totale et de 12 mois en cas de dénonciation partielle à compter de l'expiration du délai de préavis.

Durant les négociations, la convention restera applicable sans aucun changement.

À l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou une nouvelle convention constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les dispositions de la nouvelle convention se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du premier jour du mois qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, la convention ainsi dénoncée, pour autant que la dénonciation émane, soit de la totalité des parties signataires ou adhérentes, soit de la totalité des organisations d'employeurs signataires ou adhérentes, ou de la totalité des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, restera applicable sans changement pendant une durée de survie qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation partielle, la durée de survie des dispositions dénoncées est fixée à 12 mois. En cas de dénonciation totale, la durée de survie est fixée à 18 mois.

Passé ce délai de survie, le texte dénoncé de la convention collective cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Lorsque le texte dénoncé n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis, les salariés concernés ne peuvent plus se prévaloir de ses dispositions. Ils conservent toutefois une rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée, lors des 12 derniers mois, en application de l'accord dénoncé. Les éléments de rémunération pris en compte sont ceux soumis aux cotisations de la sécurité sociale. »

#### **Article 4**

##### *Modification des dispositions conventionnelles sur les commissions nationales paritaires*

Les dispositions du chapeau de l'article 12 sont modifiées comme suit :

##### *« Article 12*

##### *Commissions nationales paritaires*

Une commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ainsi qu'une commission nationale paritaire de conciliation sont instituées au sein de la branche de la librairie. »

#### **Article 5**

##### *Modification des dispositions conventionnelles sur la commission de négociation et la commission d'interprétation*

Les dispositions suivantes annulent et remplacent celles des articles 12.1 et 12.2.1 de la convention collective nationale de la librairie désormais rédigées comme suit :

##### *« 12.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

##### *A. – Missions*

En sa qualité de commission de négociation, la commission mise en place a pour mission de :

- négocier tous les sujets relatifs à la convention collective ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l’emploi ;
- établir un rapport annuel d’activité à verser dans la base de données nationale instituée en vue d’assurer la publicité des accords collectifs, et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d’entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne temps, 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 ;
- exercer les missions de l’observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l’article 4 F du présent avenant ;
- établir son agenda social annuel ;
- faire procéder à l’élaboration d’un rapport annuel de branche.

Elle se réunit au moins trois fois par an, ainsi qu’à titre extraordinaire selon l’actualité de la branche, dont, notamment, une fois par an pour négocier sur les salaires conventionnels, tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation des salariés ainsi que sur l’égalité professionnelle hommes/femmes. Enfin, elle se réunit tous les 5 ans pour négocier les classifications.

En sa qualité de commission d’interprétation, la commission paritaire nationale mise en place a pour mission de rechercher amiablement la solution aux difficultés d’interprétation des dispositions de la présente convention et de ses annexes.

La commission peut rendre, à la demande d’une juridiction, un avis sur l’interprétation de la convention collective nationale, d’un avenant ou d’un accord de branche.

## B. – Composition de la commission

La commission est composée paritairement.

Lorsqu’elle se réunit en sa qualité de commission de négociation, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d’application de la convention ou de l’accord, peut inclure dans sa délégation un maximum de quatre personnes dont deux salariés en activité dans une entreprise relevant du champ d’application de cette convention ou de cet accord.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération syndicale seront représentées globalement par une délégation.

Le collège des représentants des employeurs est constitué de représentants des organisations représentatives dans le champ d’application de la convention collective, en nombre égal à celui du collège des représentants salariés.

La présidence est assurée par le collège des représentants des employeurs.

Lorsqu’elle se réunit en sa qualité de commission d’interprétation, le collège des représentants des salariés comprend un titulaire et un suppléant de chaque organisation syndicale représentative dans le champ d’application de la présente convention, étant précisé que les organisations syndicales affiliées à une même confédération syndicale seront représentées globalement par un titulaire et un suppléant par confédération.

Le collège des représentants des employeurs est constitué de représentants des organisations représentatives dans le champ d’application de la convention collective, en nombre égal à celui du collège des représentants des salariés.

La présidence de chaque réunion de la commission est assurée alternativement par l’un ou l’autre des collèges, qui désigne préalablement le président.

La première réunion de la commission sera présidée par un représentant du collège patronal.

### C. – Modalités de saisine

La commission est saisie par l'intermédiaire et à la diligence des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche ou des organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

Le courrier de saisine de la commission est adressé au siège du secrétariat permanent de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat permanent convoque les membres de la commission. Il est confié au SLF.

Lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation, la partie demanderesse y joint un mémoire exposant les points en litige ainsi que toute pièce utile susceptible de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jointe à la convocation de chacun des membres de la commission qui intervient dans les 15 jours suivant la saisine, la réunion de la commission devant se tenir au plus tard 1 mois après la saisine.

### D. – Modalités de fonctionnement en cas de demande d'interprétation

a) La rédaction du procès-verbal est assurée par le secrétariat permanent de la convention collective nationale. Le procès-verbal est soumis à l'approbation de la commission.

La commission peut entendre les parties concernées par la demande, demander toute justification ou effectuer toute démarche qui lui semblerait utile.

La commission statue valablement, à la condition que soient présents au moins deux représentants des organisations professionnelles du collège des employeurs et deux organisations syndicales du collège des salariés.

Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les 15 jours et se tiendra sans condition de quorum à condition que les 2 collèges soient représentés.

Les organisations syndicales membres de la présente commission, ainsi que les parties convoquées doivent signifier 7 jours au moins avant la date de la réunion, leur participation effective à celle-ci.

Les délibérations de la commission sont adoptées à la majorité, par collège, des membres présents ou représentés. Si cette majorité n'est pas atteinte, aucune délibération ne sera adoptée.

b) Les organisations syndicales membres de la commission sont convoquées à la réunion au moins 15 jours calendaires avant la date de celle-ci.

Les avis d'interprétation de la commission acquièrent même valeur que la convention collective et sont publiés en annexe à celle-ci.

Ils sont déposés au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### E. – Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Doivent être transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

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

Les accords susvisés doivent être transmis à la CPPNI soit par voie postale à l'adresse suivante :

CPPNI de la branche librairie, SLF, hôtel de Massa, 38, rue du Faubourg-Saint-Jacques, 75014 Paris.

Soit par courrier électronique à l'adresse suivante : [cppni@syndicat-librairie.fr](mailto:cppni@syndicat-librairie.fr).

Le ministère du travail publie ensuite sur son site internet la liste des adresses qui ont été mentionnées dans les conventions ou accords ou qui lui ont été communiquées. La commission paritaire sera tenue de lui notifier tout éventuel changement d'adresse afin que la liste puisse être actualisée.

La partie la plus diligente transmet à l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les conventions et accords d'entreprise susvisés en ayant, au préalable, supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Elle doit en outre informer de cette transmission les autres signataires de ces conventions et accords. La commission accuse réception des conventions et accords transmis.

#### F. – Observatoire paritaire de la négociation collective

Un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) est institué dans la branche de la librairie. La CPPNI exerce les missions de l'observatoire.

Les membres de l'observatoire sont donc ceux de la CPPNI dans sa formation "interprétation".

L'observatoire est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, qu'ils aient été conclus selon les règles de droit commun, mais également ceux conclus selon les modes dérogatoires, c'est-à-dire avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

L'OPNC a pour mission d'enregistrer et de conserver ces accords d'entreprise.

Ils seront adressés : par voie postale à l'adresse suivante :

OPNC de la branche librairie SLE, hôtel de Massa, 38, rue du Faubourg-Saint-Jacques, 75014 Paris.

Par voie électronique : [onpc@syndicat-librairie.fr](mailto:onpc@syndicat-librairie.fr). »

### Article 6

#### *Commission de conciliation*

Le numéro de l'article 12.2.2 de la convention collective nationale est remplacé par le numéro 12.2 « Commission de conciliation ».

Le nouvel article 12.2 est rédigé comme suit :

#### « 12.2 Commission de conciliation

##### A. – Missions

La commission de conciliation a pour mission de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés dans le cadre de l'entreprise.

Les pouvoirs de conciliation de la commission paritaire ne font pas obstacle au recours devant la juridiction compétente pour trancher le différend.

##### B. – Composition de la commission

La commission de conciliation est composée selon les modalités exposées à l'article 12.1 *b* ci-dessus. La commission de conciliation est à ce titre composée des représentants des salariés et employeurs présents au sein de la CPPNI réunie pour interprétation.

##### C. – Modalités de saisine

Les modalités de saisine de la commission de conciliation sont identiques à celles exposées à l'article 12.1 *c* ci-dessus.



## D. – Modalités de fonctionnement

La partie citée aussi bien que la partie ayant introduit la requête doivent assister à la réunion consacrée au litige. Elles peuvent se faire représenter par un membre de la branche professionnelle en cause.

La non-comparution ou non-représentation de l'une ou de l'autre des parties fait l'objet d'un constat de carence, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission, auquel cas la réunion de cette dernière est convoquée à une date ultérieure.

La commission entend les parties contradictoirement, simultanément ou séparément, et peut leur demander toute justification ou effectuer toute démarche qui lui semblerait utile.

### Litiges individuels

Lorsque la commission est saisie d'un litige individuel, elle se réunit dans un délai maximum de 21 jours calendaires à compter de la réception du courrier de saisine.

Les parties peuvent demander à la commission de trancher le litige en tant qu'arbitre ; en l'absence d'une telle demande, la commission s'efforcera de concilier les parties en proposant une solution au conflit. Un procès-verbal sera dressé faisant état de l'acceptation ou du refus par les parties de la solution proposée. Ce procès-verbal doit énoncer le ou les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord aussi bien que ceux sur lesquels le différend subsiste.

### Litiges collectifs

Les conflits collectifs peuvent être portés devant la présente commission, en vue d'une conciliation. Dès que la commission est saisie, ses membres et les parties doivent se réunir dans les 10 jours calendaires.

La commission peut proposer d'engager une procédure de médiation dans les conditions définies par la loi.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi sur-le-champ à l'initiative du président de séance. En cas d'accord partiel, le procès-verbal précisera les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord, et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Les dispositions prévues à l'article 12.1 D *a* s'appliquent également dans le cadre de la mission de conciliation de la commission. »

## Article 7

### *Suppression de la commission de validation des accords collectifs*

La loi susmentionnée du 8 août 2016 a modifié les dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2232-22 du code du travail sur l'approbation des accords d'entreprise en supprimant la procédure de validation par la commission paritaire nationale. En conséquence, l'article 12.2.3 de la CCN de la librairie est supprimé.

## Article 8

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant portant révision de certaines dispositions de la convention collective de la branche de la librairie est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions conventionnelles de branche.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## Article 9

### *Dépôt. – Extension*

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent avenant et les formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 mai 2017.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective départementale**

**IDCC : 2126. – MÉTALLURGIE**

**(Gard et Lozère)**

**(27 décembre 1999)**

*(Bulletin officiel n° 2004-4 bis)*

*(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,*

*Journal officiel du 23 juin 2004)*

---

**ACCORD DU 22 MAI 2017**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES**

**ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750681M

IDCC : 2126

---

Entre

UIMM Gard et Lozère

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci après.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

**Article 2**

*Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2017*

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2017 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié occupant les fonctions définies par la grille de classification résultant de l'accord national visé à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour

un horaire de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

### **Article 3**

#### *Valeur du point*

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté est fixée à 5,02 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

### **Article 4**

#### *Clause de revoyure*

La fixation du barème des RAG et de la valeur du point tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2017. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages, hors tabac) connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1,1 % d'ici la fin de l'année 2017, les partenaires sociaux conviendront de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des RAG et la valeur du point.

Une telle rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2017.

## **Article 5**

### *Dépôt légal*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Alès, le 22 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Barème des rémunérations annuelles garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (RAG)**

Pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG
I	140	17 925
	145	17 945
	155	17 980
II	170	18 035
	180	18 120
	190	18 250
III	215	18 920
	225	19 240
	240	20 000
IV	255	20 650
	270	21 300
	285	22 990
V	305	25 690
	335	27 000
	365	28 300
	395	31 000

**Convention collective**

**IDCC : 1577. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)  
(7 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)*  
(Étendue par arrêté du 24 octobre 1990,  
*Journal officiel* du 28 novembre 1990)

---

**ACCORD DU 19 MAI 2017**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES, AUX RÉMUNÉRATIONS  
ANNUELLES GARANTIES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750696M  
IDCC : 1577

---

Entre

UIMM Méditerranée

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

D'autre part,

suite aux commissions paritaires en date du 10 mars 2017, 28 avril 2017 et 19 mai 2017, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2017 le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié par le barème porté en annexe I du présent avenant à partir du coefficient 215. Les parties rappellent que, conformément à l'avenant du 23 mars 2012, le barème issu de l'avenant du 14 janvier 2011 est gelé pour les coefficients 140 à 190 inclus des filières ATEC et ouvriers jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

**Article 2**

*Rémunérations annuelles garanties*

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orien-

tales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé à partir de l'année 2017 en annexe II du présent avenant.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures sur la base mensualisée de 151,66 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

### **Article 3**

#### *Prime de panier de nuit*

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,30 € au 1<sup>er</sup> juin 2017.

Le présent avenant est fait en dix exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail.

Le présent avenant de salaires fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait à Baillargues, le 19 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Rémunération minimale hiérarchique

Entre les organisations syndicales signataires et l'union des industries et métiers de la métallurgie Méditerranée Ouest, il est convenu ce qui suit :

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2017, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixé à 4,60 € à partir du coefficient 215. La valeur du point reste gelée pour les coefficients 140 à 190 (selon le barème fixé par l'accord de salaires du 14 janvier 2011) jusqu'à rattrapage.

Date : 1<sup>er</sup> juin 2017.

Base : 151,66 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	OUVRIER	ATEC	AM ATELIER
I	140	891	849	–
	145	895	853	–
	155	903	860	–
II	170	914	871	–
	180	–	878	–
	190	929	885	–
III	215	1 038	989	1 058
	225	–	1 035	–
	240	1 159	1 104	1 181
IV	255	1 232	1 173	1 255
	270	1 304	1 242	–
	285	1 377	1 311	1 403
V	305	–	1 403	1 501
	335	–	1 541	1 649
	365	–	1 679	1 797
	395	–	1 817	1 944

## ANNEXE II

### Rémunération annuelle garantie à partir de 2017

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail. Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

RAG base 151,66 heures mensuelles.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEF.	OUVRIER	ATEC	AM ATELIER
I	140	17883	17883	–
	145	17903	17903	–
	155	17923	17923	–
II	170	18207	18207	–
	180	–	18245	–
	190	18408	18408	–
III	215	18887	18721	19261
	225	–	19000	–
	240	19440	19042	19796
IV	255	20282	19904	20457
	270	21123	20865	–
	285	22688	22329	23752
V	305	–	24159	26305
	335	–	25534	27472
	365	–	28202	29754
	395	–	30108	31540



Brochure n° 3293

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1974. – NAVIGATION INTÉRIEURE**  
**(Transport de passagers)**

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
NOR : ASET1750701M  
IDCC : 1974

Entre

CAF

D'une part, et

FAT UNSA

SGMF

FGTE CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

PSCN CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 seront revalorisés de 0,5 % pour l'ensemble des personnels navigants techniques, sédentaires ETAM et cadres et navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie ;
- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les matelots sans ancienneté, matelots agents de sécurité sans ancienneté, timoniers sans ancienneté, capitaines de classe 2 sans ancienneté, employés niveau 1 bénéficieront d'une revalorisation supplémentaire de 1 %.

Fait à Paris, le 5 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème professionnel de rémunération annuelles minimales garanties

*Application au 1<sup>er</sup> janvier 2016*

*(En euros.)*

	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
<b>1.00. Bateaux pour excursion journalière</b>	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
<b>Matelot</b>	17 970	18 113	18 468	18 824
<b>Matelot «Agent de sécurité»</b>	18 006	18 148	18 504	18 861
<b>Capitaine de classe 2</b> (conducteur de bateaux de - 35 mètres)	18 182	18 326	18 687	19 046
<b>Capitaine de classe 1</b> (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres				
3 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	18 416	18 748	19 116	19 485
2 <sup>e</sup> type de voyage et de voies	20 052	20 413	20 814	21 215
1 <sup>er</sup> type de voyages et de voies	21 013	21 391	21 811	22 232

*(En euros.)*

	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
<b>2.00. Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)</b>	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
<b>Matelot</b>	17 970	18 113	18 468	18 824
<b>Matelot « Agent de sécurité »</b>	18 006	18 148	18 504	18 861
<b>Timonier :</b>				
– exploitation diurne	18 135	18 278	18 638	18 997
– autres types d'exploitation	18 182	18 326	18 687	19 046
<b>Capitaine de classe 2</b> (conducteur de bateaux de - 35 mètres)	18 190	18 334	18 695	19 055
<b>Capitaine de classe 1</b> Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres :				
– 3 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	18 561	18 895	19 266	19 637
– 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	22 915	23 328	23 787	24 245
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	19 355	19 703	20 090	20 477
1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	25 451	25 909	26 419	26 927
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	29 115	29 640	30 222	30 804
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	29 722	30 257	30 851	31 445

Signé le 5 décembre 2016.

## Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Personnels ETAM et cadres

*Application au 1<sup>er</sup> janvier 2016*

*(En euros.)*

	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
<b>Employés</b>				
Niveau I (débutant, 6 mois de pratique professionnelle)	17 970			
Niveau II	18 837	19 119	19 402	19 685
Niveau III	21 874	22 202	22 530	22 858
<b>Agents de maîtrise</b>				
Niveau IV. – Maîtrise	22 924	23 268	23 612	23 955
Niveau V. – Haute maîtrise	26 204	26 597	26 990	27 384
<b>Cadres</b>				
Niveau VI. – Cadre	27 908	28 326	28 745	29 164
Niveau VII. – Cadre supérieur	47 809	48 525	49 243	49 960

## Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

*Application au 1<sup>er</sup> janvier 2016*

*(En euros.)*

	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	18 205	18 532	18 897	19 261
Maître d'hôtel	20 062	20 423	20 825	21 226
Assistant du directeur ou du commissaire de bord	22 187	22 586	23 030	23 473
Chef de cuisine	25 728	26 191	26 705	27 220
Directeur ou commissaire de bord	28 323	28 833	29 400	29 966

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3. – NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES**  
**(Ouvriers)**  
**(28 octobre 1936)**  
(Étendue par arrêté du 19 mars 1938,  
*Journal officiel* du 30 mars 1938)

---

Brochure n° 3153

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2174. – NAVIGATION INTÉRIEURE**  
**(Transport de marchandises : personnel sédentaire)**

---

**ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2016**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016**  
NOR : ASET1750700M  
IDCC : 3, 2174

---

Entre  
CAF

D'une part, et  
SGMF  
FGTE CFDT  
FNPD CGT  
FEETS FO  
PSCN CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 seront revalorisés de 0,5 % pour l'ensemble des personnels navigants techniques, sédentaires ouvriers, sédentaires ETAM, sédentaires cadres ;
- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour sédentaires ouvriers niveau 1 éch. 1 et 2, sédentaires employés niveau 1 éch 1 et 2 bénéficieront d'une revalorisation supplémentaire de 1 %.

Fait à Paris, le 5 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Flotte exploitée en relève (navigants)

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13<sup>e</sup> mois, objectifs...).

*Application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016*

*(En euros.)*

		ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE					
Classification automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	18637		–	–	–	–
Matelot niveau 1	101	18814	19378	19942	20507	–	–
Matelot niveau 2	102	18894	19461	20028	20594	21 161	21 728
Maître matelot	104	19095	19668	20241	20814	21 386	21 959
Matelot garde moteur	104	19095	19668	20241	20814	21 386	21 959
Matelot timonier	104	19095	19668	20241	20814	21 386	21 959
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	19909	20507	21 104	21 701	22 299	22 896
Timonier conducteur	108	20 000	20 599	21 199	21 799	22 399	22 999
Maître mécanicien	110	21 261	21 899	22 536	23 174	23 812	24 450
Second capitaine	112	22 110	22 773	23 437	24 100	24 763	25 427
1 <sup>er</sup> capitaine	114	24 673	25 413	26 153	26 893	27 633	28 374
1 <sup>er</sup> capitaine responsable de bord	116	24 773	25 516	26 260	27 003	27 746	28 489
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	20 010	20 610	21 211	21 811	22 411	23 011
Timonier conducteur	109	20 100	20 703	21 306	21 909	22 512	23 115
Maître mécanicien	111	21 361	22 002	22 643	23 284	23 925	24 565
Second capitaine	113	22 713	23 394	24 076	24 757	25 439	26 120
1 <sup>er</sup> capitaine	115	25 374	26 135	26 897	27 658	28 419	29 180
1 <sup>er</sup> capitaine responsable de bord	117	25 475	26 239	27 003	27 767	28 532	29 296
Commandant	118	28 182	29 027	29 873	30 718	31 564	32 409

## Flotte classique (navigants)

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13<sup>e</sup> mois, objectifs...)

*Application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016*

*(En euros.)*

			ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE					
Classification auto-moteur et convoi	Coefficient proposé	Coefficient comparé	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs								
Matelot	001	100	18637	19196	19755	20314	20873	21432
Matelot timonier	004	104	18894	19461	20028	20594	21161	21728
Longueur convoi ou unité : 38,5 m								
Timonier conducteur	010	116	18978	19548	20117	20686	21256	21825
Capitaine	020	114	20000	20599	21199	21799	22399	22999
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m								
Timonier conducteur	011	116	19598	20185	20773	21361	21949	22537
Capitaine	021	126	20603	21221	21839	22457	23075	23693
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m								
Timonier conducteur	012	116	20000	20599	21199	21799	22399	22999
Capitaine	022	137	22110	22773	23437	24100	24763	25427
Longueur convoi ou unité : > 120 m								
Timonier conducteur	013	116	21005	21635	22265	22895	23525	24155
Capitaine	023	137	24120	24844	25567	26291	27014	27738

## Personnel ouvrier de la navigation intérieure

*Application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016*

*(En euros.)*

NIVEAU ET ÉCHELON	COEFFICIENT	MINI ANNUELLE
Ouvrier manœuvre niveau I		
1 <sup>er</sup> échelon	76	17 795
2 <sup>e</sup> échelon	78	17 838
3 <sup>e</sup> échelon	80	17 898
Ouvrier spécialisé niveau II		
1 <sup>er</sup> échelon	81	17 968
2 <sup>e</sup> échelon	83	18 320
3 <sup>e</sup> échelon	86	19 036
Ouvrier qualifié niveau III		
1 <sup>er</sup> échelon	87	19 052
2 <sup>e</sup> échelon	90	19 628
3 <sup>e</sup> échelon	93	20 331
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1 <sup>er</sup> échelon	94	20 548
2 <sup>e</sup> échelon	101	22 068
3 <sup>e</sup> échelon	106	23 141
Chef d'équipe niveau V		
1 <sup>er</sup> échelon	107	23 358
2 <sup>e</sup> échelon	110	24 021
3 <sup>e</sup> échelon	118	25 186

**Barème des rémunérations minimales annuelles des employés  
et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties**

*Application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016*

*(En euros.)*

	COEFFICIENT	MINIMUM ANNUEL
Employé		
<b>Niveau I</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	76	17 795
2 <sup>e</sup> échelon	78	17 838
3 <sup>e</sup> échelon	80	17 898
<b>Niveau II</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	81	17 968
2 <sup>e</sup> échelon	83	18 320
3 <sup>e</sup> échelon	86	19 036
<b>Niveau III</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	87	19 052
2 <sup>e</sup> échelon	90	19 628
3 <sup>e</sup> échelon	93	20 331
<b>Niveau IV</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	94	20 548
2 <sup>e</sup> échelon	97	21 199
3 <sup>e</sup> échelon	101	22 068
<b>Niveau V</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	102	22 284
2 <sup>e</sup> échelon	106	23 141
3 <sup>e</sup> échelon	110	24 021
Agents de maîtrise		
<b>Niveau I</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	102	22 284
3 <sup>e</sup> échelon	106	23 141
4 <sup>e</sup> échelon	110	24 021
<b>Niveau II</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	111	24 238
2 <sup>e</sup> échelon	115	25 106
3 <sup>e</sup> échelon	120	25 243



	COEFFICIENT	MINIMUM ANNUEL
<b>Niveau III</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	121	25414
2 <sup>e</sup> échelon	126	26350
3 <sup>e</sup> échelon	132	27550

**Barème des rémunérations minimales annuelles garanties  
du personnel cadre de la navigation intérieure**

*Application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016*

*(En euros.)*

Position I	111	24 238
	à 132	27 550
Position II	133	28 555
	à 155	33 295
Position III	156	33 581
	à 175	37 669
Position III B	176	37 921
	à 207	46 830
Position III C	208	47 059
	à 255	59 463

Brochure n° 3364

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

---

Brochure n° 3365

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

---

Brochure n° 3366

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

---

ACCORD DU 9 MARS 2017  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
NOR : ASET1750697M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

---

Entre

RSI

D'une part, et

CFE-CGC

PSTE CFDT

PSE CFTC

D'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-4 ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu les articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, n° IDCC 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, n° IDCC 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, n° IDCC 2798,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Au-delà des obligations légales dont le respect s'impose à chaque employeur, la recherche permanente de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être une priorité pour le régime social des indépendants, dans la logique de ses engagements de responsabilité sociale.

Un premier accord national poursuivant cet objectif, signé le 15 décembre 2011, suivi par des négociations menées au niveau régional des organismes du régime. L'accord national étant arrivé à son terme, il apparaît nécessaire de renouveler les orientations en la matière.

Le présent accord national comporte à cet égard d'une part des objectifs de progression et des mesures associées au niveau de la branche (dites nationales), et d'autre part des orientations proposées à la négociation d'entreprise, (dites locales).

Sont retenues pour la période 2017-2019 des orientations sur les domaines suivants :

- les conditions de travail ;
- la promotion professionnelle ;
- la formation professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- la rémunération effective.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel visé par les conventions collectives susvisées et salarié d'un organisme du régime social des indépendants (RSI).

## Article 2

### *Conditions de travail*

Les conditions de travail ne doivent être discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes. Leur organisation doit donc être assurée à cette fin et prendre notamment en compte les contraintes liées aux déplacements, la situation du travail à temps partiel, qui doit pouvoir être ouvert à toutes les catégories professionnelles y compris aux postes d'encadrement, ainsi que les situations de salariés rencontrant des besoins identifiés comme prioritaires.

Objectif national : établir un diagnostic sur la situation du travail à temps partiel afin de favoriser un recours équilibré à celui-ci.

Action correspondante :

Réaliser une étude sur la situation des salariés à temps partiel en 2017, par catégorie (employés/cadres/AD/PC) et en tenant compte de la répartition hommes-femmes.

Indicateur de suivi :

Présentation de l'étude au comité national de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Objectif local : faciliter l'exercice du travail à temps partiel dans les fonctions d'encadrement.

Action correspondante :

Étudier les demandes de passage à temps partiel des salariés occupant des fonctions d'encadrement, et formaliser l'examen des demandes par écrit.

Indicateur de suivi :

Évolution du nombre de salariés à temps partiel relevant de l'encadrement sur la durée de l'accord.

Objectif local : étudier 100 % des demandes de passage à temps plein des salariés à temps partiel.

Actions correspondantes :

- proposer systématiquement et en priorité les postes à temps plein vacants aux salariés à temps partiel qui relèvent de la même catégorie professionnelle/de la même qualification ;
- recevoir en entretien les salariés qui souhaitent passer à temps plein afin d'étudier les options envisageables.

Indicateurs de suivi :

- nombre de postes vacants à temps plein proposés aux salariés à temps partiel ;
- nombre de salariés ayant sollicité un passage à temps plein qui ont été reçus en entretien.

Objectif local : adapter les conditions de travail des salariés dont un besoin prioritaire est identifié.

Actions correspondantes :

- mettre en place le don de jours de repos lorsqu'un salarié a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- décaler les plages horaires fixes pour les femmes enceintes afin de leur permettre d'éviter les trajets aux heures de pointe ;
- augmenter pour les femmes enceintes le nombre de jours de récupération prévu par le règlement sur les horaires variables ;
- attribution prioritaire des places de parking aux femmes enceintes.

Indicateurs de suivi :

- nombre de situations ayant donné lieu à des dons de jours de repos ;
- nombre d'aménagements des horaires réalisés pour les femmes enceintes ;
- nombre de femmes enceintes ayant utilisé les jours de récupérations supplémentaires ;
- nombre de places de parking attribuées à des femmes enceintes, rapporté au nombre de demandes.

Objectif local : limiter les déplacements des salariés entre caisses ou sites, sources de fatigue et de stress.

Les organismes du RSI s'engagent à favoriser l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements, tels que la téléconférence ou la visioconférence.

Actions correspondantes :

- augmenter le nombre de réunions de travail en visioconférence ou audioconférence ;
- en cas de déplacement, regrouper les réunions de travail sur une même journée.

Indicateurs de suivi :

Nombre de réunions de travail organisées en visioconférence ou audioconférence.

### Article 3

#### *Promotion professionnelle*

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération tel que défini par l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Elles réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion entre les femmes et les hommes.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que le sexe, l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité ou l'état de santé.

Objectif national : rééquilibrer la représentation hommes-femmes sur les niveaux de qualification supérieurs.

Action correspondante :

Veiller, lors des nominations et recrutements comme au titre des évolutions professionnelles ultérieures, à l'équilibre entre hommes et femmes.

Indicateur de suivi :

Taux du genre le moins représenté sur les embauches pour des postes d'agents de direction, de praticiens conseils, et de cadres niveau VIII et niveau IX.

Objectif local : faire bénéficier les salariés à temps partiel d'une évolution professionnelle au même titre que les salariés à temps plein.

Actions correspondantes :

- mettre en place un entretien individualisé permettant d'objectiver la situation dans le cas où une distorsion en matière d'évolution serait invoquée par un salarié à temps partiel;
- fixer aux salariés des objectifs compatibles avec l'occupation du poste à temps partiel.

Indicateur de suivi :

Pourcentage de salariés à temps partiel et de salariés à temps plein ayant bénéficié d'une promotion, rapporté à l'effectif de ces populations dans l'organisme, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

Objectif local : faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Actions :

- proposer lors des entretiens professionnels des outils d'accompagnement adaptés aux salariées qui souhaitent progresser vers des postes à responsabilité tels que le bilan de compétence, le coaching, la présentation du cursus CAPDIR;
- proposer un accompagnement individuel aux femmes qui accèdent à des postes à responsabilité tel que notamment le coaching.

Indicateurs de suivi :

- nombre de femmes ayant bénéficié d'action d'accompagnement en vue de développement des compétences;
- nombre de femmes ayant accédé à un poste à responsabilité auxquelles un accompagnement a été proposé, rapporté au nombre de femmes ayant accédé à un poste à responsabilité.

## Article 4

### Formation

Les parties signataires rappellent que la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés sans discrimination.

Afin que les obligations familiales et/ou le travail à temps partiel ne soient pas un obstacle à l'accès à la formation des salariés, les organismes s'engagent à :

Objectif national : mettre en place un délai de prévenance pour transmettre aux caisses les dates des sessions de formation assurées par le centre national de développement des compétences.

Action :

Le RSI s'engage à respecter un délai de prévenance de 30 jours avant le début des sessions pour communiquer aux caisses les dates de formation.

Objectif local : favoriser l'accès à la formation professionnelle, des salariés chargés de famille.

Actions correspondantes :

- s'engager à appliquer un délai de prévenance suffisant sur les dates de formation à l'égard des salariés ;
- participer financièrement à la prise en charge des frais de garde d'enfant pour les salariés en situation de famille monoparentale : sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise, les salariés se trouvant en situation de famille monoparentale et supportant, du fait d'un déplacement en formation professionnelle, des frais supplémentaires de garde d'enfants, pourront demander, pour chaque jour de déplacement concerné, le bénéfice d'un chèque emploi service universel comportant une participation de l'employeur de 30 %, la contribution de l'employeur étant plafonnée à 30 € par jour. Les autres modalités d'application seront fixées par l'accord d'entreprise visé ci-dessus ;
- développer les formations en région chaque fois que cela est possible ;
- favoriser les formations courtes.

Indicateurs de suivi :

- pourcentage de convocations envoyées dans le délai de prévenance fixé ;
- nombre de salariés en situation de famille monoparentale ayant demandé une participation financière aux frais de garde à l'occasion d'une formation ;
- nombre de formations organisées en région.

Objectif de progression local : assurer l'accès à la formation professionnelle, des salariés à temps partiel.

Actions correspondantes :

- fixer les formations pour les salariés à temps partiel sur les jours de travail habituels chaque fois que cela est possible ;
- proposer des formations qui mixent présentiel et FOAD pour limiter les formations hors temps de travail ;
- mettre en place un suivi sur l'accès à la formation des salariés à temps partiel.

Indicateur de suivi :

- nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation, rapporté à l'effectif global des salariés à temps partiel ;
- proportion de salariés à temps partiel parmi les salariés ayant suivi une formation ;
- nombre de formations proposées aux salariés à temps partiel combinant présentiel et pratique en FOAD.

## Article 5

### *Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés*

Objectif local : favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Actions correspondantes :

- rechercher des partenariats pour mettre à disposition des salariés des services de proximité tels que des crèches, des services de conciergerie, des services de transports ;
- adapter les horaires des salariés à l'occasion de la rentrée scolaire ;
- fixer des horaires de réunion permettant de tenir compte du temps de trajet et des contraintes familiales des salariés en évitant les réunions trop matinales ou trop tardives.

Indicateurs de suivi :

- nombre de partenariats recherchés ou engagés avec d'autres entreprises ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une adaptation des horaires pour le jour de la rentrée scolaire ;
- nombre de managers sensibilisés à l'encadrement des horaires des réunions.

Objectif local : maintenir le lien professionnel entre la caisse et le salarié pendant un congé lié à la parentalité ou en cas de longue maladie.

Actions correspondantes :

Proposer aux salariés en congé de maternité de parentalité et/ou en longue maladie de leur communiquer les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) transmises aux salariés présents.

Indicateurs de suivi :

- nombre de salariés en congé de maternité, de parentalité et/ou de maladie auxquels ont été proposées les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) rapporté au nombre de salariés qui ont pris un de ces congés ;
- nombre de salariés qui ont reçu les informations générales, rapporté au nombre de salariés qui ont accepté de les recevoir.

## Article 6

### *Rémunération effective*

Les organismes du RSI entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail égal, à compétence, expérience et niveau d'expertise équivalent.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption ont la garantie de bénéficier des mêmes augmentations salariales générales accordées.

Objectif de progression local : s'assurer de l'égalité de traitement des salariés de retour d'un congé de maternité ou de parentalité avec les autres salariés.

Actions correspondantes :

Assurer un suivi de l'évolution professionnelle des salariés de retour d'un congé de maternité ou de parentalité durant les 3 années suivant l'année de leur retour.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés de retour d'un congé de maternité ou de parentalité n'ayant pas bénéficié d'une évolution professionnelle sur les 3 années suivant l'année de leur retour, rapporté à l'évolution professionnelle générale.



## **Article 7**

### *Droit à la déconnexion*

Le droit à la déconnexion des salariés en dehors du temps de travail effectif doit être respecté.

Il appartient à l'employeur de veiller à ne pas faire un usage du téléphone et de la messagerie professionnelle en dehors des heures de travail sauf en cas d'urgence.

Les salariés ne sont pas tenus de répondre aux messages ou appels qui leur sont adressés en dehors des heures de travail.

## **Article 8**

### *Négociation d'entreprise*

Dans le cadre des objectifs nationaux définis par le présent accord, chaque organisme ouvrira, en vue de parvenir à un accord, une négociation sur l'égalité hommes-femmes portant, en fonction de son effectif sur trois (entreprises de moins de 300 salariés) ou quatre (entreprises de 300 salariés et plus) des domaines d'actions prévus aux articles 2 à 6, incluant obligatoirement le domaine de la rémunération effective.

Après avoir élaboré un diagnostic local, l'organisme reprendra pour chaque domaine qu'il aura retenu au moins un des objectifs de progression prévu par l'accord auquel il associe une ou plusieurs actions.

La ou les actions retenues sont prioritairement celles prévues par l'accord à moins qu'elles ne s'avèrent pas adaptées à la situation locale de l'organisme.

Chaque objectif sera défini afin de suivre sa progression sur la durée de l'accord.

Chaque action sera conformément à la loi, accompagnée d'un indicateur permettant son suivi.

En cas d'échec de la négociation d'entreprise, le directeur de l'organisme présentera au comité d'entreprise un projet de plan d'action.

## **Article 9**

### *Suivi par la commission paritaire nationale*

À l'issue des 3 ans d'application du présent accord, la caisse nationale présentera à la commission une analyse de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'analyse portera d'une part sur l'ensemble du personnel, d'autre part sur les emplois types faisant apparaître des situations spécifiques.

## **Article 10**

### *Durée de l'accord et dispositions d'application*

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera pour une durée triennale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 9 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3302

Convention collective nationale  
IDCC : 2147. – **ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU  
ET D'ASSAINISSEMENT**

AVENANT N° 15 DU 21 JUIN 2017  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES  
POUR L'ANNÉE 2017  
NOR : ASET1750702M  
IDCC : 2147

Entre  
FP2E  
FDEI

D'une part, et  
FSPS FO  
CFDT Interco  
FDEA CFE-CGC  
FDSP CGT

D'autre part,  
Étant exposé :

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont présenté le bilan social de la branche et échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a progressé de + 0,62 % en décembre 2016. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 22 février, 4 mai et 21 juin, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant d'une part une revalorisation des groupes I à VIII inclus, à hauteur de + 1,00 % avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017, d'autre part l'intégration de l'augmentation de 0,60 % prévue en 2016 par décision unilatérale des représentants employeurs, pour l'établissement des nouveaux salaires minimaux de 2017. De plus, ils ont convenu de procéder à un réajustement spécifique de l'indemnité compensatrice d'astreinte.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

	ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
	Année 2001	+ 1,6 %	En 2002	+ 1,8 %	+ 0,2
	Année 2002	+ 2,1 %	En 2003	+ 2 %	– 0,1

	ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
	Année 2003	+ 1,6 %	En 2004	+ 2 %	+ 0,4
	Année 2004	+ 1,9 %	En 2005	+ 2 %	+ 0,1
	Année 2005	+ 1,6 %	En 2006	0	– 1,6
	Année 2006	+ 1,5 %	En 2007	+ 5 % (*)	+ 3,5
	Année 2007	+ 2,53 %	En 2008	+ 2,53 %	0
	Année 2008	+ 1 %	En 2009	+ 2 %	+ 1
	Année 2009	+ 0,83 %	En 2010	+ 2,33 %	+ 1,5
	Année 2010	+ 1,69 %	En 2011	+ 3,69 %	+ 2
	Année 2011	+ 2,40 %	En 2012	+ 3,90 %	+ 1,5
	Année 2012	+ 1,20 %	En 2013	0	– 1,2
	Année 2013	+ 0,6 %	En 2014	+ 2,2 %	+ 1,6
	Année 2014	+ 0,00 %	En 2015	+ 0,00 %	+ 0,00 %
	Année 2015	+ 0,18 %	En 2016	+ 0,60 %	+ 0,42 %
	Année 2016	+ 0,62 %	En 2017	+ 1,00 %	+ 0,38 %
Global	+ 23,6 %		+ 35,7 % (**)		+ 12,1
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.					
(**) Le cumul de 35,7 % ne concerne que les groupes I à III.					

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Salaires minimaux*

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 14 de la convention collective sont désormais fixés, au présent avenant n° 15, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

Groupe I	19358
Groupe II	20062
Groupe III	21386
Groupe IV	22365
Groupe V	26197
Groupe VI	34115
Groupe VII	46708
Groupe VIII	55239

### Article 2

#### *Compensation de l'astreinte*

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 14 de la convention collective est revalorisée de 18,2 % et est désormais fixée, au présent avenant n° 15, à 13 € par période de 24 heures.

### **Article 3**

#### *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)*

Lors de la réunion de la commission sociale paritaire de branche du 21 juin 2017, le bilan social de la branche pour 2016 a été examiné par la commission.

Les données contenues dans ce bilan ont permis de constater que les écarts en matière de rémunération étaient minimes et en moyenne, cet écart était de 3 % en 2016.

### **Article 4**

#### *Information des organisations syndicales*

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les organisations syndicales.

### **Article 5**

#### *Extension et prise d'effet du présent avenant*

Les présentes dispositions s'appliquent avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

AVENANT N° 1 DU 31 MAI 2017  
À L'ACCORD DU 22 FÉVRIER 2017 RELATIF AU CONTRAT  
DE GÉNÉRATION INTERGÉNÉRATIONNEL

NOR : ASET1750695M  
IDCC : 897

Entre  
CISME

D'une part, et  
SNPST  
FFASS CFE-CGC  
CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 31 mai 2017 afin de compléter l'accord intergénérationnel (en vue de son extension), notamment sur les éléments suivants :

- les perspectives de recrutement ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- la mise en œuvre d'un entretien de suivi dans le cadre de l'intégration, la formation et l'accompagnement de jeunes ;
- les modalités de publicité de l'accord.

Les partenaires sociaux décident, en outre, d'apporter des précisions quant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cette fin, ils décident d'apporter des commentaires au diagnostic annexé à l'accord précité. Ces commentaires sont joints au présent avenant.

Par ailleurs, après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, les articles 5.2.1, 6.5 et la partie 4 de l'accord précité :

« Article 5.2.1

*Objectifs de la branche*

La branche s'efforcera d'atteindre un objectif d'au moins 2,5 % par an d'embauches de jeunes en contrat à durée indéterminée, sur l'ensemble des embauches en contrat à durée indéterminée,

entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2019. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors. Les partenaires sociaux soulignent qu'en 2015 les recrutements au niveau de la branche représentent 6 % des effectifs totaux. »

#### « Article 6.5

##### *Désignation d'un salarié référent*

Dès son arrivée, le SSTI présente au jeune un salarié, dit "référent", qui sera en charge de faciliter son intégration, en lui permettant de mieux connaître son environnement de travail. Le salarié référent participe, ainsi, à l'intégration du jeune et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les pratiques du SSTI. Le référent présente au jeune le projet de service, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes, à connaître le fonctionnement du SSTI.

Le référent est désigné par l'employeur parmi les volontaires.

Le rôle du référent est différent de celui de tuteur (obligatoire pour les contrats de professionnalisation).

Un salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes concomitamment.

Afin d'assurer cette mission, le référent verra sa charge de travail adaptée pour lui permettre de disposer du temps nécessaire à cette fonction.

Enfin, un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, l'employeur ou son représentant et le référent, pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans le service. Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration. »

#### « PARTIE 4

##### ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Les partenaires sociaux rappellent que les objectifs sont, notamment, de :

- valoriser les compétences des salariés ayant le plus d'expérience professionnelle, et de les accompagner dans la seconde partie de leur carrière ;
- veiller aux conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans le SSTI ;
- maintenir dans l'emploi les salariés âgés de plus de 55 ans, sans pour autant pénaliser le taux d'emploi des salariés plus jeunes.

Ils ajoutent que l'objectif global chiffré de maintien dans l'emploi concerne les salariés âgés de plus de 55 ans. Les parties constatent qu'environ 50 % des médecins du travail des SSTI sont âgés de plus de 55 ans, et que la situation générale de la branche est atypique s'agissant de l'emploi des médecins du travail.

Compte tenu de cette situation, sur laquelle les SSTI n'ont pas d'action possible, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme de la période triennale visée à l'article 10 du présent accord, la proportion de salariés non médecins, âgés de plus de 55 ans, au niveau de la branche, ne soit pas inférieure à 12 %.

Par ailleurs, la tranche d'âge prioritaire pour le recrutement est celle des salariés âgés de plus de 55 ans. La branche professionnelle se fixe comme objectif de réserver, sur la période de l'accord, au moins 16 % de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 55 ans et plus. »

Enfin, la commission paritaire nationale de branche décide d'ajouter à l'accord précité un article 15, rédigé comme suit :

« Article 15

*Communication de l'accord*

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet du CISME.

Le CISME accompagne, à leur demande, les services, notamment ceux de moins de 300 salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes. »

Fait à Paris, le 31 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Complément au diagnostic de branche et évaluation de l'accord intergénérationnel du 26 septembre 2013

Le diagnostic tel qu'il est mentionné dans l'article 4 de l'accord du 22 février 2017 est complété par les éléments suivants :

#### 1. Caractéristiques des jeunes et des seniors sur les 3 dernières années

##### Jeunes de moins de 26 ans

##### Jeunes de moins de 26 ans dans les effectifs des SSTI <sup>(1)</sup>

	2013	2014	2015
En personnes physiques <sup>(1)</sup>	164	475	654
En pourcentage	1,2 %	3,4 %	4,0 %
(1) Estimation à partir de l'échantillon du rapport de branche.			

##### Nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés en CDI <sup>(1)</sup>

	2013	2014	2015
En personnes physiques <sup>(1)</sup>	nd	126	104
En % du nombre de recrutements en CDI	nd	7,3 %	10 %
(1) Estimation à partir de l'échantillon du rapport de branche.			

N.B. : non disponible, l'accord ayant été signé en 2013, la collecte des données sur cet indicateur n'a été intégrée au rapport de branche qu'à partir de 2014.

#### Répartition des jeunes de moins de 26 ans par groupe d'emplois

(En pourcentage.)

	2015
ASST/secrétaires médicaux	41,5
Fonctions support	33,1
Préventeurs	15,7
ASST/assistants santé travail	4,2
Infirmiers en santé au travail	3,1
ASST/assistants de l'équipe pluridisciplinaire	2,4

92 % des jeunes de moins de 26 ans sont non cadres. 47 % sont en CDI, 37 % en CDD. Les autres contrats sont essentiellement des contrats de professionnalisation.

(1) Salariés présents sur une partie ou l'ensemble de l'année.



## Seniors de plus de 55 ans

La branche représentant les services de santé au travail interentreprises se caractérise par un taux de seniors très élevé par rapport aux autres branches professionnelles. Près d'un tiers des effectifs en effet est âgé de plus de 55 ans.

Pour les médecins, les 55 ans et plus représentent plus de 60 % des effectifs, les 65 ans et plus 15,2 %.

### Nombre de salariés seniors dans les effectifs globaux des SSTI <sup>(1)</sup>

	2013	2014	2015
Plus de 55 ans en personnes physiques <sup>(1)</sup>	4 661	3 907	5 139
Plus de 55 ans en pourcentage	34,9 %	27,6 %	31,6 %
(1) Estimation à partir de l'échantillon du rapport de branche.			

### Répartition des plus de 55 ans par groupe d'emplois

(En pourcentage.)

	2015
Médecins du travail et collaborateurs médecins	65,1
Fonctions support	13,0
ASST/secrétaires médicaux	12,1
Infirmiers en santé au travail	3,1
Préventeurs	2,4
ASST/assistants santé travail	1,0

72 % des plus de 55 ans sont des cadres. 95 % sont en CDI.

## 2. Perspectives de départ à la retraite et perspectives de recrutement

### Départs en retraite

L'âge moyen de départ en retraite tend à augmenter sur les 5 dernières années. En 2015, l'âge moyen de départ en retraite est de 64 ans pour les médecins et de 63 ans pour les préventeurs.

### Âge moyen des départs à la retraite

	2011	2014	2015
Médecins du travail	63,0	63,2	64,0
Infirmiers en santé au travail <sup>(1)</sup>	61,5	63,5	nd
ASST/secrétaires médicaux	61,2	60,8	61,6
ASST/assistants santé travail et assistants équipe pluridisciplinaire <sup>(1)</sup>	60,7	60,8	61,6
Préventeurs <sup>(1)</sup>	nd	61,6	63,0
Fonctions support	62,2	61,3	61,7
(1) Données informatives, non représentatives au sens statistique, calculées sur un échantillon de moins de 10 personnes.			

(1) Salariés présents sur une partie ou l'ensemble de l'année.

Il est difficile de faire des prévisions de départs à la retraite pour les prochaines années, compte tenu des modifications de la réglementation dans ce domaine et du comportement du personnel des SSTI par rapport à l'âge légal de départ à la retraite.

Globalement, les plus de 65 ans représentent 5 % des effectifs.

#### Recrutements

Globalement, les salariés recrutés en 2015 en CDI, représentent 6 % des effectifs de la branche (en personnes physiques). Comme indiqué précédemment, 10 % d'entre eux sont des jeunes de moins de 26 ans.

Les prévisions de recrutement pour les médecins sont de 10 % des effectifs, correspondant également aux prévisions de départs. Pour les infirmiers, les prévisions sont de 23 % des effectifs actuels, pour un taux de départs estimé à 5 %.

### 3. Compétences clés

En dehors de la compétence clé « Médecins du travail », les autres compétences clés dont les effectifs connaissent les plus fortes hausses sont les suivantes en 2015 :

- les infirmiers en santé au travail : + 13 % ;
- les ASST/assistants de l'équipe pluridisciplinaire et ASST/assistants santé travail : + 22 % ;
- les préventeurs : + 16 %.

Le nombre des infirmiers, des préventeurs, et des ASST devraient continuer de progresser au sein des effectifs.

Les préventeurs comptent 36 % de techniciens hygiène sécurité, 21 % d'ergonomes, 14 % d'ingénieurs hygiène sécurité/chimistes, et 9 % de psychologues du travail. Les autres fonctions regroupent les assistants de service social, les toxicologues, les épidémiologistes, les formateurs en santé au travail et les documentalistes.

### 4. Égalité professionnelle H/F

Globalement, les femmes représentent 81 % des salariés des SSTI. Elles sont plus jeunes que les hommes, puisque les personnes âgées de 55 ans et plus représentent 28 % des effectifs des femmes et 48 % des effectifs des hommes.

#### Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI par sexe et par âge <sup>(1)</sup>

(En pourcentage.)

EN %	MOINS de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Hommes	0,6	1,1	1,5	1,4	1,4	1,8	2,1	3,1	3,3	2,6	18,9
Femmes	2,5	5,8	8,3	9,5	10,6	10,8	11,1	12,0	8,0	2,5	81,1
Total 2015	3,1	6,9	9,8	10,9	12,0	12,6	13,2	15,1	11,3	5,1	100,0
Rappel 2014	3,3	7,3	9,6	22,2		25,8		26,9		4,9	100,0

Pour de nombreux métiers, la comparaison entre les hommes et les femmes n'est pas significative, le nombre d'hommes n'étant pas suffisant pour établir des statistiques significatives par sexe. Les femmes représentent en effet 92 % des infirmiers, 96 % des secrétaires médicaux, 99 % des assistants de l'équipe pluridisciplinaire, 94 % des assistants santé travail.

(1) Salariés présents toute l'année ou une partie de l'année.

Pour les techniciens hygiène sécurité, on constate une forte disparité des profils des hommes et des femmes exerçant cette fonction, en termes de d'âge et d'ancienneté. Sur chaque tranche d'âge ou d'ancienneté, les effectifs ne sont pas suffisants pour établir des statistiques.

Pour les ingénieurs hygiène sécurité/chimistes, les profils des hommes et des femmes sont similaires en termes d'âge et d'ancienneté.

Salaires annuels 2015 et caractéristiques  
des ingénieurs hygiène sécurité/chimistes selon le sexe

(En euros.)

	SALAIRE MOYEN	ÂGE MOYEN	ANCIENNETÉ MOYENNE (années)
Hommes	40 052	37,6	6,6
Femmes	38 860	38,2	7,6

Salaires hors primes pour un ETP

Pour les médecins du travail, l'âge moyen des hommes est légèrement supérieur à celui des femmes.

Salaires annuels 2015 et caractéristiques des médecins du travail <sup>(1)</sup> selon le sexe

(En euros.)

	SALAIRE MOYEN	ÂGE MOYEN	ANCIENNETÉ MOYENNE (années)
Hommes	91 975	58,7	13,3
Femmes	90 502	55,6	13,4

Salaires hors primes pour un ETP

Globalement, l'analyse des salaires moyens en 2015 ne fait pas ressortir d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes dans les SSTI.

Dans certains cas, les salaires moyens des femmes sont un peu supérieurs à ceux des hommes, dans d'autres cas, ce sont ceux des hommes qui sont un peu supérieurs.

Si des écarts ressortent au niveau de la branche, en faveur des hommes pour les médecins du travail, ils s'expliquent par le fait que les SSTI où les salaires sont les plus élevés accueillent une proportion d'hommes plus importante.

(1) \* Hors collaborateurs médecins.

Brochure n° 3047

Convention collective nationale  
IDCC : 1761. – **COMMERCE DE GROS DES TISSUS,  
TAPIS ET LINGE DE MAISON**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 JUIN 2017  
DE LA CGI À LA CONVENTION COLLECTIVE ET À L'ENSEMBLE  
DE SES ACCORDS, AVENANTS ET ANNEXES

NOR : ASET1750682M  
IDCC : 1761

---

Paris, le 12 juin 2017.

*Les professionnels du négoce (CGI)*

Madame, Monsieur,

Nous vous informons qu'en application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, la confédération française du commerce de gros et international (CGI) déclare adhérer à la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, n° 3047, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et accords annexes.

Le présent courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires ou adhérentes de la convention collective susvisée et fera par ailleurs l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3217. – BRANCHE FERROVIAIRE**  
**(31 mai 2016)**  
(Étendue par arrêté du 4 novembre 2016,  
*Journal officiel* du 11 novembre 2016)

---

**ACCORD DU 6 JUIN 2017**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
NOR : ASET1750690M  
IDCC : 3217

Entre

UTP

D'une part, et

FGTE CFDT

FGT CFTC

CGT cheminots

FNT CFE-CGC

UNSA ferroviaire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la création de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Il constitue notamment le nouveau cadre commun à l'ensemble des acteurs de la branche dans le domaine de la formation professionnelle. En effet, après la désignation de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de la branche ferroviaire par l'accord du 17 décembre 2015 et la création des instances paritaires de pilotage (la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [CPNE] et l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences [OPMQC]) par l'accord du 31 mai 2016, le présent accord établit les principes de la politique et des ambitions de la branche ferroviaire en matière de formation professionnelle.

Afin que les instances paritaires de pilotage puissent développer la politique de la branche ferroviaire en matière de formation professionnelle, et créer ainsi un cadre favorable au développement de l'emploi et des compétences au sein de la branche considérant que le salarié doit être acteur de sa formation tout au long de sa vie professionnelle, le présent accord fixe les priorités et objectifs de la branche dans ce domaine.

Il contient également les dispositions amenées à constituer le volet « formation professionnelle » de la convention collective nationale de la branche ferroviaire, détaillant le rôle de la branche dans ce domaine, ainsi que les moyens à disposition des entreprises et des salariés pour construire des parcours professionnels répondant à leurs besoins et objectifs. Les parties signataires s'engageant dans

une dynamique positive, ce volet comporte des stipulations plus favorables que les dispositions du code du travail.

Les parties signataires considèrent la formation professionnelle comme un investissement nécessaire et permanent contribuant à l'acquisition et à la consolidation des compétences professionnelles, à l'employabilité, à la sécurisation des parcours professionnels, et à l'épanouissement des salariés ainsi qu'au développement durable des entreprises.

Dans un contexte fort d'évolution, la sécurisation des parcours professionnels tout comme l'accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle doit être une préoccupation forte des entreprises du secteur.

Les entreprises de la branche ferroviaire doivent être soucieuses d'offrir un parcours de progression professionnelle à leurs salariés basé sur un engagement réciproque. L'information des salariés sur les métiers de l'entreprise et sur les possibilités d'orientation sera une priorité.

La formation professionnelle est également un élément essentiel de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : la GPEC a pour objectif de réduire l'écart entre les besoins des entreprises évalués en fonction de leurs stratégies industrielles et commerciales et les ressources humaines et les compétences actuelles et à venir dont elles disposent pour y parvenir. La GPEC doit également rendre les salariés acteurs de la construction de leur projet professionnel. La formation professionnelle s'inscrit pleinement dans cette démarche en permettant de réduire ces écarts et en facilitant l'évolution professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent en faveur d'une politique de formation initiale et continue ambitieuse et structurante pour la branche ferroviaire, permettant de répondre aux exigences et spécificités des activités de la branche, de maintenir un haut niveau de sécurité ferroviaire et d'améliorer la qualité du service effectué, tout en favorisant l'évolution professionnelle des salariés.

Elles rappellent ainsi l'importance pour l'ensemble des parties d'utiliser et de développer l'ensemble des moyens de formation mis à leur disposition afin notamment, d'anticiper et de s'adapter continuellement aux évolutions du contexte économique, social et technique.

Enfin, elles reconnaissent l'enjeu essentiel que constitue la portabilité des droits à la formation de l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire, notamment par la mise en œuvre et le développement du compte personnel de formation (CPF).

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 6 ci-dessous, sous réserve des dispositions de l'article 10.

## **Article 3**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatifs au sein de la branche ferroviaire se réuniront au moins selon la périodicité prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

## **Article 4**

### *Accords d'entreprise ou d'établissement*

Les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des stipulations moins favorables que celles du présent accord.

## **Article 5**

### *Substitution à l'accord de branche du 13 septembre 2011*

Le présent accord se substitue aux dispositions de l'accord de branche du 13 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport ferroviaire (volet fret). Cette substitution sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article 6**

### *Publicité et dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **TITRE I<sup>ER</sup>**

### **PRIORITÉS, OBJECTIFS ET MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE FERROVIAIRE**

## **Article 7**

### *Orientations prioritaires*

Au préalable, les parties signataires rappellent l'importance et la priorité qu'elles entendent donner à la formation professionnelle et au développement des compétences dans le secteur du transport ferroviaire. La formation professionnelle vise avant tout à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser vers au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La politique de la branche en matière de formation doit avoir pour objectif d'offrir aux salariés de celle-ci un dispositif de formation professionnelle moderne, complet et cohérent qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle positives et motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés, dont les organisations syndicales représentatives, en instaurant un climat de confiance.

Dans ce cadre, les parties signataires formulent les orientations prioritaires suivantes pour la politique de la branche ferroviaire en matière de formation initiale et continue et de développement des compétences :

- assurer un haut niveau de sécurité. Les parties signataires rappellent que la sécurité constitue la première préoccupation et une responsabilité essentielle des entreprises du secteur. En effet, les spécificités liées aux métiers du transport ferroviaire impliquent un niveau très élevé en matière de sécurité. Ainsi, les différents dispositifs de formation professionnelle, que ce soit par le biais de la formation professionnelle initiale pour une intégration progressive et adaptée ou par le biais de la formation professionnelle continue, donnent aux salariés tous les moyens nécessaires pour ne pas se mettre personnellement en danger et pour ne pas mettre en danger les autres salariés, les utilisateurs et l'ensemble des intervenants sur le matériel et les infrastructures ferroviaires ;

- garantir l’employabilité <sup>(1)</sup> et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche ferroviaire. La formation professionnelle doit favoriser l’acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles, l’épanouissement et le développement de la capacité d’adaptation et d’évolution professionnelle des salariés, grâce à des actions permettant d’anticiper et d’accompagner l’évolution des métiers de la branche ;
- assurer la sûreté des personnes et des biens. La sûreté revêt, en effet, une acuité croissante et fait appel à des compétences spécifiques et évolutives. Dans ce contexte, les métiers et missions relatives à la sûreté font l’objet d’une attention particulière en matière de formation et de développement des compétences ;
- prendre en compte, accompagner et développer les innovations. En effet, des évolutions majeures issues des innovations liées notamment aux nouvelles technologies et à la digitalisation, ont beaucoup contribué à la modernisation des entreprises de la branche ferroviaire au cours de ces dernières années. Innovation et digitalisation participent notamment à l’amélioration des conditions de travail des salariés et du niveau de sécurité du transport ferroviaire et au renforcement de la performance et de l’attractivité de la branche ferroviaire face aux autres modes de transport.

Ce nouveau contexte est complexe et conduit à des changements des normes et des standards.

À ce titre, les parties signataires considèrent également prioritaires les formations permettant aux salariés d’utiliser et de mettre en œuvre ces innovations ;

- professionnaliser le management à la conduite du changement. Le contexte dans lequel opèrent les entreprises de la branche ferroviaire génère des mutations d’organisation du travail souvent complexes. La réussite de ces mutations est conditionnée par la qualité de l’accompagnement qui sera mis en œuvre par les managers.

L’encadrement est acteur du développement des compétences des salariés, en effet l’encadrement joue un rôle déterminant puisqu’il lui appartient d’identifier, d’évaluer et de développer les compétences des salariés dans les situations de travail, et d’apporter également une aide aux choix professionnels.

## Article 8

### *Actions prioritaires de la branche ferroviaire*

Les actions prioritaires définies au sein de la branche ferroviaire servent de base pour la détermination des engagements financiers de l’OPCA de branche. La section professionnelle paritaire de la branche ferroviaire au sein de l’OPCA de branche met en œuvre ces priorités et assure le suivi de l’évolution des engagements financiers précités.

Dans ce cadre, les actions de formation qui ont pour objectif la mise en œuvre des orientations prioritaires définies par l’article 7 du présent accord sont nécessairement considérées comme prioritaires.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent qu’il revient à la CPNE, dans le cadre de sa mission générale de conduite de la politique de branche en matière de formation professionnelle, de définir, le cas échéant, d’autres actions de formation prioritaires de la branche ferroviaire dans le cadre des dispositifs de formation financés par l’OPCA de branche.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent que la CPNE apporte une importance particulière aux formations suivies en alternance, qui permettent une transmission optimale de la technicité des métiers du ferroviaire, ainsi que du savoir-être en entreprise.

---

(1) Les parties signataires entendent par employabilité l’aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s’adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. L’employabilité recouvre la capacité d’évoluer de façon autonome à l’intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l’emploi, son potentiel.



Par ailleurs, afin de permettre à tout salarié de la branche d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d'une filière diplômante, qualifiante ou certifiante, les parties signataires conviennent d'entamer une réflexion au sein de la CPNE, en liaison avec l'OPMQC, afin que puissent être définis les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations à l'inventaire.

Les parties signataires entendent ainsi mettre l'accent sur le développement des parcours professionnels des salariés de la branche. Elles souhaitent notamment que les titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle leur permettent de préserver leurs connaissances et compétences acquises et d'évoluer dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou entre les entreprises du secteur.

Enfin, la CPNE devra élaborer, en application de l'article L. 6323-16 du code du travail, la liste des formations éligibles au compte personnel de formation dans la branche ferroviaire.

### **Article 9**

#### *Besoins identifiés dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs personnes définies par l'article L. 6326-3 du code du travail de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Dans ce cadre, les parties signataires estiment notamment prioritaires les actions de formation, individuelle et collective, permettant l'acquisition des compétences requises pour l'accès aux emplois relevant de la production et de la maintenance ferroviaire.

## **TITRE II**

### **DISPOSITIONS RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BRANCHE FERROVIAIRE**

### **Article 10**

#### *Création du volet « Formation professionnelle » de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire*

Les dispositions situées en annexe du présent accord constituent le volet « formation professionnelle » de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui seront intégrées à l'issue des négociations. Dès lors, elles entreront en vigueur selon les modalités prévues à l'article 12 de l'annexe à l'accord du 31 mai 2016 relatif aux dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Fait à Paris, le 6 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### VOLET « FORMATION PROFESSIONNELLE » DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

#### TITRE I<sup>ER</sup>

#### PRINCIPES GÉNÉRAUX

##### Article 1<sup>er</sup>

##### *Le rôle majeur de la branche en matière de formation professionnelle*

Les parties signataires rappellent que les dispositions de la présente convention collective s'inscrivent dans le cadre des dispositions du code du travail relatives à la formation professionnelle. Elles considèrent que la formation professionnelle :

- doit permettre à chaque salarié, quel que soit son statut, d'être en mesure de bénéficier de parcours de formation professionnelle tout au long de sa carrière, lui permettant de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification et ses compétences ;
- contribue à renforcer la performance et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes.

Elles rappellent que lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, les règles relatives à la durée du travail s'appliquent.

En effet, les parties signataires considèrent que la branche ferroviaire doit exercer une fonction essentielle de soutien aux salariés et aux entreprises du secteur dans le domaine de la formation professionnelle, en faisant de cette dernière un véritable levier permettant notamment de favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers des entreprises de la branche et de dynamiser la performance de celles-ci en développant les compétences de leurs salariés et en garantissant leur employabilité tout au long de la vie professionnelle.

Ces fonctions de la branche se déclinent principalement :

- par la définition des priorités de branche ferroviaire en matière de formation professionnelle, en adéquation avec les besoins des salariés et entreprises qui la composent ;
- par l'activité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) qui contribue à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire ;
- par la mise en place de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche ferroviaire de conduire sa politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;
- avec le soutien de l'OPCA de la branche ferroviaire.

##### Article 2

##### *Sécurité ferroviaire et formation professionnelle*

Compte tenu de l'importance essentielle de la sécurité au sein de la branche ferroviaire et des obligations légales et réglementaires qui y sont afférentes, les parties signataires soulignent la nécessité de l'obligation de formation professionnelle initiale et continue des entreprises vis-à-vis de leurs salariés en matière de sécurité. Cette obligation concerne, notamment, les salariés affectés à une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité, au sens de l'arrêté du 7 mai 2015, ainsi que les conducteurs

de trains, qui doivent répondre aux exigences en matière d'aptitude physique et psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies par la réglementation en vigueur.

Les salariés et les entreprises, chacun à leur niveau et selon les obligations qui leur sont propres, concourent à la sécurité ferroviaire.

Les entreprises de la branche ferroviaire accorderont une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés par la perte d'une habilitation à exercer une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité. Dans cet objectif, un entretien sera organisé avec chaque salarié concerné.

### **Article 3**

#### *Formation professionnelle relative à la sûreté des personnes et des biens*

Les parties signataires rappellent l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relative à la sûreté des personnes et des biens. La formation des personnels permet à tous les salariés d'être sensibilisés et d'acquérir les compétences permettant de faire face aux différentes formes d'incivilités ou d'actes délictueux commis à son encontre, sur un voyageur ou sur un bien ; elle constitue un des gages de la mobilisation des entreprises de la branche face à ces phénomènes.

### **Article 4**

#### *Égalité d'accès de tous les salariés à la formation*

Tout salarié bénéficie d'un égal accès à la formation sans aucune discrimination en conformité avec les lois en vigueur, en particulier l'article L. 1132-1 du code du travail.

#### **Article 4.1**

##### *Égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation*

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la présente convention collective, les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle, par le développement des compétences notamment, constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur rémunération et de leurs qualifications.

Les entreprises doivent porter une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes à tous les postes, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilité.

La volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle doit prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale et la lutte contre les stéréotypes.

#### **Article 4.2**

##### *Accès à la formation des travailleurs en situation de handicap*

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap de la présente convention collective, l'accès de ces salariés à la formation professionnelle doit être tout particulièrement favorisé, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise.

À cet effet, les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente convention collective. Des mesures appropriées peuvent, le cas échéant, être prises pour permettre l'accès de ces personnels à ces dispositifs.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche qui emploient des travailleurs en situation de handicap à se rapprocher de l'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) qui pourra les soutenir dans leurs démarches de formation à l'attention de ces personnels.

### **Article 4.3**

#### *Accès à la formation des salariés exerçant des responsabilités syndicales*

Les parties signataires rappellent qu'il est interdit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter des décisions en matière de formation professionnelle. Les salariés exerçant des responsabilités syndicales bénéficient sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation et accéder, à l'instar de tout salarié, aux formations nécessaires à leur adaptation et évolution.

Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 2145-5 du code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Les parties signataires rappellent que lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, les règles relatives à la durée du travail s'appliquent.

### **Article 5**

#### *Actions de formation consécutives à l'inaptitude*

Les parties signataires attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude au sens du code du travail.

À cet effet, la formation professionnelle favorise l'employabilité de ces salariés pour permettre leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion.

### **Article 6**

#### *Contexte législatif et réglementaire*

Les parties signataires constatent que la branche du transport ferroviaire est directement impactée sur certains sujets par la législation et la réglementation sociale européenne et française.

Conformément aux dispositions réglementaires relatives à la certification des conducteurs de train (décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 et arrêté du 6 août 2010), issues de la directive 2007/59/CE du 23 octobre 2007, elles rappellent que les conducteurs doivent être titulaires d'une licence dont la délivrance est subordonnée à des conditions de formation scolaire, de connaissances professionnelles, et d'aptitude physique et psychologique.

De même, les parties signataires rappellent que les salariés habilités à des tâches essentielles de sécurité autres que la conduite de trains doivent également répondre à des exigences en matière d'aptitude physique et psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies par la réglementation en vigueur (décret n° 2006-1279 du 19 octobre 2006, décret n° 2017-528 du 12 avril 2017, arrêté du 19 mars 2012 et arrêté du 7 mai 2015).

Les parties signataires conviennent qu'au regard des besoins de certifications de la branche, il sera nécessaire de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP). Les travaux d'élaboration de ces CQP incomberont à la CPNE et intégreront les enjeux de sécurité et la compréhension des systèmes spécifiques à la branche ferroviaire. La CPNE positionnera les CQP créés en cohérence avec les métiers du dispositif de classification de branche et le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), favorisant la construction de parcours professionnels.

## TITRE II

### FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE EN ALTERNANCE

La formation professionnelle initiale participe à l'émancipation de la personne. Elle contribue au développement économique et culturel, à la promotion sociale. Elle doit garantir aux salariés d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour assurer l'emploi pour lequel ils sont recrutés. Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle initiale peut être dispensée par différents dispositifs, qu'ils soient internes, et/ou confiés à des écoles ou organismes de formation dûment agréés à cet effet.

Les parties signataires affirment leur attachement à la formation professionnelle initiale dans le cadre de l'alternance, par l'utilisation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. La formation en alternance vise à l'acquisition de diplômes, de titres et certificats de qualification professionnelle en adéquation avec les besoins de l'entreprise et facilite l'insertion professionnelle.

Les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'intégration des jeunes sur le marché du travail et reconnaissent que la formation en alternance est un levier important. Ainsi, ces dispositifs qualifiants, alliant enseignement théorique et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise, sont un moyen privilégié d'accès à la profession et à l'embauche au sein de la branche ferroviaire. Ces formations diplômantes permettent en effet de répondre pour partie aux besoins en recrutement des entreprises de la branche ferroviaire ; le recours à un contrat en alternance ne se substitue pas à un contrat à durée indéterminée.

#### Article 7

##### *Contrat d'apprentissage*

#### Article 7.1

##### *Objet*

Les parties signataires rappellent que l'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprentissage est une formation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

#### Article 7.2

##### *Bénéficiaires*

L'apprenti doit en principe être âgé de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

Peuvent toutefois également être apprentis :

- les jeunes âgés d'au moins 15 ans qui peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile qui peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Par ailleurs, la limite d'âge de 25 ans ne s'applique pas dans plusieurs cas précisés à l'article L. 6222-2 du code du travail.

### **Article 7.3**

#### *Modalités*

Les parties signataires rappellent que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un employeur qui s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage et un apprenti ou son représentant légal qui s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les entreprises inscrivent l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat et le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage.

Les entreprises assurent la formation pratique de l'apprenti. Elles confient notamment à ce dernier des tâches ou des missions permettant d'exécuter, sous la responsabilité de son encadrant et en lien avec son maître d'apprentissage, des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Les entreprises s'engagent à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Elles veillent à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat d'apprentissage est à durée indéterminée, il débute par une « période d'apprentissage » qui couvre la période de formation et se poursuit ensuite en contrat à durée indéterminée classique.

Les parties signataires rappellent que l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Le temps de travail effectif de l'apprenti comprend le temps travaillé en entreprise et le temps passé en formation dans le centre de formation d'apprentis.

Lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée dans la même entreprise, ce contrat est soumis à une période d'essai, selon les modalités prévues à l'article 7 du volet « contrat de travail » de la présente convention collective.

Les parties signataires rappellent que le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

### **Article 7.4**

#### *Durée du contrat d'apprentissage*

Les parties signataires rappellent que la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est au moins égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier entre 1 et 3 ans et est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée des contrats ou de la période d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme, ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), est fixée à 2 ans.



Pour la préparation d'un titre d'ingénieur diplômé ou d'un diplôme d'enseignement supérieur long, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est portée à 3 ans, lorsque telle est la durée réglementaire de préparation du diplôme.

Par ailleurs, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut varier entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans tous les cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. Cette durée est alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

## **Article 7.5**

### *Maître d'apprentissage*

Les parties signataires soulignent l'importance de la mise en place d'un tutorat de qualité qui contribue à l'efficacité et à la réussite des actions de formation du salarié bénéficiaire, et qui offre également la possibilité pour le tuteur de diversifier son activité tout en transmettant ses savoirs et savoir-faire aux salariés qu'il accompagne.

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et être dûment formé.

L'employeur choisit le maître d'apprentissage sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage doit remplir une condition de compétence professionnelle caractérisée par :

- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti et avoir recueilli l'avis favorable du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Le maître d'apprentissage contribue à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur fournit au maître d'apprentissage tous les moyens nécessaires pour dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires pour toutes les missions liées à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur s'assure que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent l'intérêt particulier du tutorat dans la transmission des règles relatives à la sécurité. Si le tuteur exerce également la fonction de formateur chargé d'assurer la formation des conducteurs de train et/ou des personnels habilités à d'autres tâches essentielles de sécurité, il doit respecter les exigences spécifiques prévues par l'arrêté du 6 août 2010 et/ou par l'arrêté du 7 mai 2015.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences acquises par les maîtres d'apprentissage dans le cadre de leurs fonctions pour leur évolution professionnelle.

Les responsabilités de maître d'apprentissage seront obligatoirement valorisées dans le parcours professionnel et la classification des salariés concernés. Les modalités de cette valorisation seront précisées par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

## **Article 8**

### *Contrat de professionnalisation*

#### **Article 8.1**

##### *Objet*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification professionnelle, et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il permet de suivre une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications de la présente convention collective ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

#### **Article 8.2**

##### *Bénéficiaires*

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

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

Des modalités d'accès et de financement particulières sont prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail pour les personnes mentionnées au 1° ci-dessus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les personnes mentionnées aux 1° et 2° ci-dessus inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, ainsi que pour les personnes mentionnées au 3° ci-dessus.



### **Article 8.3**

#### *Modalités*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée dont le motif est l'acquisition d'une formation. Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

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

Dans le cas où le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation, qui couvre la période de formation, et se poursuit par la suite en contrat à durée indéterminée classique.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, se déroule de manière alternée, entre un enseignement dispensé dans un établissement public ou privé, ou par le service formation de l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat ou l'action de professionnalisation a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour les personnes mentionnées au dernier paragraphe de l'article 8.2 de la présente partie et lorsque la nature de la formation diplômante ou certifiante l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée de la formation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Néanmoins, cette durée des enseignements théoriques peut être portée au-delà pour les personnes mentionnées au dernier paragraphe de l'article 8.2 de la présente partie, ainsi que pour les personnes visant des formations enregistrées au RNCP ou reconnue dans la classification dans la présente convention collective ou ouvrant droit à un CQP.

Les actions de formation des contrats de professionnalisation conclus au sein des entreprises de la branche font l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA de la branche soit dans le cadre d'un forfait horaire, soit dans le cadre d'un forfait ayant une autre référence que le temps passé en stage de formation.

### **Article 8.4**

#### *Tuteur*

Chaque salarié embauché en contrat de professionnalisation doit être accompagné par un tuteur désigné parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. L'emploi et la qualification du salarié désigné devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Les parties signataires soulignent l'importance de la mise en place d'un tutorat de qualité qui contribue à l'efficacité et à la réussite des actions de formation du salarié bénéficiaire, et qui offre également la possibilité pour le tuteur de diversifier son activité tout en transmettant ses savoirs et savoir-faire aux salariés qu'il accompagne.

Le salarié qualifié choisi doit être volontaire.

Le tuteur doit justifier par ailleurs d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Elles rappellent que le tuteur a une mission de suivi auprès du salarié bénéficiaire pendant tout le contrat de professionnalisation et est ainsi chargé :

- de l'accueillir, l'aider, l'informer et le guider ;
- d'organiser son activité avec les salariés de l'entreprise intéressés ;
- de contribuer à son acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de son emploi du temps ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les entreprises laissent au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Elles veillent à adapter sa charge de travail pour lui permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent l'intérêt particulier du tutorat dans la transmission des règles relatives à la sécurité. Si le tuteur exerce également la fonction de formateur chargé d'assurer la formation des conducteurs de train et/ou des personnels habilités à d'autres tâches essentielles de sécurité, il doit respecter les exigences spécifiques prévues par l'arrêté du 6 août 2010 et/ou par l'arrêté du 7 mai 2015.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences acquises par les tuteurs dans le cadre de leurs fonctions pour leur évolution professionnelle.

Les responsabilités de tuteur seront obligatoirement valorisées dans le parcours professionnel et la classification des salariés concernés. Les modalités de cette valorisation seront précisées par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

### TITRE III

## FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

### Article 9

#### *Actions et parcours de formation*

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Chaque salarié doit pouvoir bénéficier de formations professionnelles tout au long de sa vie professionnelle, lui permettant d'entretenir, de développer, de compléter ses compétences et connaissances professionnelles.

Ainsi le salarié peut bénéficier, à son initiative, à l'initiative de l'employeur ou à la suite d'une initiative partagée, d'actions de formations, dont les différentes catégories sont détaillées à l'article L. 6313-1 du code du travail.

Les actions de formation dont bénéficie le salarié peuvent être organisées sous la forme d'un parcours, le cas échéant séquentiel comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation.

La définition de ce parcours prend en compte la diversité des modes de formation, notamment présentiel, e-learning et mise en situation, afin de s'adapter au mieux aux besoins et au niveau du salarié.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### OUTILS D'AIDE À L'ÉLABORATION DES PARCOURS DE FORMATION

#### Article 10

##### *Entretien professionnel*

Les parties signataires rappellent qu'il est dans l'intérêt partagé de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles réguliers et rapprochés le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.

À cet effet, chaque salarié doit obligatoirement bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans, dans les conditions détaillées ci-dessous. Il permet un diagnostic individuel de la situation professionnelle du salarié et un suivi de son évolution. Les résultats des entretiens professionnels constituent l'une des bases de la construction par l'entreprise de son plan de formation.

Chaque salarié doit bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien a pour objectif d'aborder l'évolution professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité, que celle-ci soit fonctionnelle et/ou géographique.

L'entretien professionnel constitue un moment privilégié pour faire le point sur les compétences, les qualifications, la situation et l'évolution professionnelle du salarié, ainsi que ses besoins en formation.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Au-delà de ce cadre général, cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation. Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation ;

- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical.

L'entretien doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

En application de l'article L. 6315-1, point II du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales et professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la validation des acquis d'expérience (VAE).

L'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel est communiqué aux institutions représentatives du personnel en application de l'article D. 2323-5 du code du travail.

## **Article 11**

### *Plan de formation*

#### **Article 11.1**

##### *Principes du plan de formation*

Le plan de formation a pour objectif de traduire les besoins en matière de formation de l'entreprise qui le met en œuvre.

Au sein de la branche ferroviaire, les entreprises doivent notamment prendre en compte les orientations et les actions de formations prioritaires définies à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail dans le cadre de l'élaboration de leurs plans de formation, en les adaptant à leurs spécificités locales, ainsi que les entretiens professionnels réalisés dans l'entreprise identifiant notamment les besoins en formation des salariés.

De plus, les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation adapté aux besoins de l'entreprise et, partant, de ceux des salariés, et prenant en compte les orientations et actions prioritaires de branche.

À cet effet, les parties signataires rappellent que la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte, notamment, sur le programme pluriannuel de formation de l'entreprise.

#### **Article 11.2**

##### *Contenu du plan de formation*

Le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Une attention particulière devra être portée dans le plan de formation aux besoins d'adaptation des salariés dans les cas de reprise de personnels consécutive à un transfert d'activité.

##### **Article 11.2.1**

###### *Actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi*

Les actions de formation suivies par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Elles constituent ainsi un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

### **Article 11.2.2**

#### *Actions de développement des compétences*

L'employeur peut également proposer au salarié des actions de formation qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini réglementairement.

Lorsque le salarié suit une action de formation ayant pour objet le développement des compétences, cette formation est soumise aux règles fixées par les articles L. 6321-6 et suivants et R. 6321-4 et suivants du code du travail.

### **Article 11.3**

#### *Frais liés aux formations mises en œuvre dans le cadre du plan de formation*

Les frais de transport, d'hébergement et de repas engagés, au profit exclusif du bénéficiaire de l'action de formation, lors d'actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise sont à la charge de l'entreprise.

### **Article 12**

#### *Bilan de compétences*

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences, au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail, ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences est mis en œuvre à l'initiative du salarié ou, avec le consentement de ce dernier, à l'initiative de l'employeur.

Les parties signataires considèrent que la réalisation de ce type de bilan doit notamment permettre, à partir des compétences acquises du salarié, de ses capacités et souhaits d'évolution, de rechercher, en commun, des réponses appropriées dans les différents dispositifs de formation et de développement des compétences.

En outre, le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé selon les modalités prévues par l'article L. 6322-46 du code du travail pour réaliser le bilan de compétences. Il doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par l'OPCA de branche a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée déterminée par l'article R. 6322-48 du code du travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

## **CHAPITRE II**

### **OUTILS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

### **Article 13**

#### *Compte personnel de formation (CPF)*

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son décès.

Les parties signataires considèrent que le CPF, composante du compte personnel d'activité (CPA) et attaché à chaque personne depuis son entrée sur le marché du travail, doit permettre aux salariés de la branche de développer leurs compétences professionnelles et personnelles.

Afin de bénéficier effectivement de ce dispositif individuel de formation, les parties signataires incitent l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche ferroviaire à réaliser les démarches nécessaires à la création et à la mise en œuvre des CPF de chaque salarié.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives promouvront la mise en œuvre du CPF par la mise en place de dispositifs d'information et d'accompagnement du salarié.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail, et les heures acquises sur le compte peuvent être mobilisées par son titulaire, quel que soit son statut.

### **Article 13.1**

#### *Formations éligibles au compte personnel de formation*

Les formations éligibles au CPF pour les salariés sont celles définies par les dispositions légales. Les modalités de la mise en œuvre des règles de mobilisation du CPF doivent être souples et favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

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

Par ailleurs, sont également éligibles au CPF, pour les salariés de la branche ferroviaire, les formations inscrites sur une liste spécifique établie par la CPNE de la branche ferroviaire, dans le cadre prévu par l'article L. 6323-16 du code du travail.

Les actions de formations inscrites sur cette liste doivent ainsi permettre au salarié d'une entreprise de la branche ferroviaire d'acquérir une certification, sanctionnée :

- soit par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- soit par les certifications inscrites à l'inventaire tenu par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

### **Article 13.2**

#### *Alimentation du compte personnel de formation*

Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, jusqu'à ce que le salarié concerné ait fait valoir ses droits à la retraite, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Par exception, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V (CAP, BEP...), un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par la présente convention collective, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise ou de groupe. L'accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut en particulier porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein.



Dans les 3 ans de la signature du présent volet, les parties signataires réaliseront un bilan de l'utilisation du compte personnel de formation et étudieront d'éventuelles évolutions aux modalités d'alimentation du CPF pour les salariés à temps partiel.

Les parties signataires rappellent qu'en application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié et concourir à la prise en charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre du CPF, lorsque la durée de la formation éligible au CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur ce compte.

### **Article 13.3**

#### *Mobilisation du compte personnel de formation*

La mise en œuvre du CPF relève de l'initiative du salarié.

Le salarié doit demander l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation lorsqu'il souhaite suivre sa formation en tout ou partie pendant son temps de travail.

Toutefois, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation lorsque la formation permet d'acquérir le socle de compétences et de connaissances, qu'elle est utilisée pour l'accompagnement à la VAE, ou qu'elle est financée au titre des heures créditées sur le CPF en application de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

### **Article 13.4**

#### *Transférabilité des heures inscrites au CPF*

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du travail, les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF cesse d'être alimenté lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sauf en application de l'article L. 5151-9 du code du travail. La retraite n'entraîne pas pour autant la fermeture du CPF mais la cessation de son alimentation (excepté pour le compte d'engagement citoyen). Les heures acquises au titre du CPF demeurent donc mobilisables.

### **Article 14**

#### *Congé individuel de formation (CIF)*

#### **Article 14.1**

##### *Objet*

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- 1° D'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- 2° De changer d'activité ou de profession ;
- 3° De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

## **Article 14.2**

### *Bénéficiaires*

Pour bénéficier du CIF, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de :

- 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise, pour les salariés des entreprises de 11 salariés et plus;
- 36 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise, pour les salariés des entreprises artisanales de moins de 11 salariés.

## **Article 14.3**

### *Modalités*

La demande de congé individuel de formation est adressée par le salarié à son employeur par écrit, au plus tard 120 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins 6 mois.

Elle est formulée au plus tard 60 jours à l'avance dans les cas prévus par l'article R. 6322-3 du code du travail.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé individuel de formation, l'employeur informe l'intéressé de sa réponse.

Il indique les raisons motivant sa décision de rejet ou de report de la demande, décision prise dans le respect des exigences réglementaires.

Une attention particulière devra être portée dans le cadre d'une demande de congé individuel de formation par un salarié à la suite d'une perte définitive d'aptitude physique ou psychologique et/ou d'une habilitation à exercer une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions prévues aux articles L. 6322-2 et L. 6322-12 du code du travail.

## **Article 15**

### *Période de professionnalisation*

### **Article 15.1**

#### *Objet*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires.

Les actions de formation suivies dans le cadre de périodes de professionnalisation doivent permettre d'acquérir :

- une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la présente convention collective ;
- une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification inscrite à l'Inventaire tenue par la CNCP.

Des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret peuvent également être suivies dans le cadre de périodes de professionnalisation.



## **Article 15.2**

### *Bénéficiaires*

Au sein de la branche ferroviaire, peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ;
- les salariés en contrat unique d'insertion.

## **Article 15.3**

### *Modalités*

Les périodes de professionnalisation consistent en une période d'alternance alliant des séquences de formation professionnelle, réalisées par un ou plusieurs organismes de formation dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées, débouchant sur une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation suivies dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre de son CPF, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans les conditions prévues à l'article 11.2.2 de la présente convention collective.

Les périodes de professionnalisation doivent avoir une durée minimum de principe de 70 heures, à l'exception des actions permettant une VAE, des formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF, et des formations permettant d'accéder à une certification inscrite à l'inventaire.

## **Article 16**

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Tout salarié peut demander le bénéfice de la validation par un jury des acquis de son expérience professionnelle dès lors qu'il justifie avoir exercé pendant une durée minimale de 1 an continu (ou non) et en rapport avec la certification visée, une activité tant professionnelle, syndicale que bénévole.

Aucune ancienneté dans l'entreprise ou dans la branche n'est requise pour un salarié en contrat à durée déterminée qui sollicite le bénéfice de ce droit.

La validation des acquis de l'expérience permet au salarié d'acquérir au titre de cette activité :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Elle est prononcée par un jury au regard des conditions fixées notamment aux articles L. 335-5 et L. 613-4 du code de l'éducation.

Les parties signataires rappellent que dès la recevabilité du dossier et jusqu'à la date d'évaluation par le jury, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de l'expérience. Elles soulignent l'importance de cet accompagnement qui permet de renforcer les chances de réussite de la validation des acquis.

Le salarié qui fait valider les acquis de son expérience, peut bénéficier d'un congé à cet effet qui ne peut excéder 24 heures selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, conformément à l'article L. 6422-3 du code du travail, cette durée est portée par la présente convention à 36 heures pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Les règles de rémunération des salariés en contrat de travail à durée déterminée bénéficiant d'une VAE sont identiques à celles des salariés en contrat de travail à durée indéterminée.

Les parties signataires précisent que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

La participation du salarié à ce jury n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Les parties signataires rappellent l'obligation d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience dans le cadre de l'entretien professionnel.

La validation des acquis étant une démarche complexe quand elle est menée individuellement et afin d'optimiser les chances de réussite des salariés, les parties signataires soulignent par ailleurs l'intérêt de développer les validations des acquis collectives dans les entreprises de la branche, portées conjointement par l'entreprise et plusieurs salariés.

### CHAPITRE III

#### CLAUSE FINANCIÈRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

##### **Article 17**

##### *Clause de dédit-formation*

Les contrats de travail des salariés de la branche ferroviaire peuvent contenir, dès leur conclusion ou par voie d'avenant, une clause dite de « dédit-formation ».

En application de cette clause, le salarié s'engage, à l'issue d'une action ou d'un parcours de formation professionnelle financée par l'employeur, à demeurer un certain temps au service de son employeur ou, en cas de départ, à verser à celui-ci une indemnité correspondant aux frais de formation qu'il a engagés.

Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois entiers manquants entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 5 ans suivant la fin du parcours de formation.

Le contrat de travail du salarié, ou un avenant à celui-ci, doit ainsi prévoir expressément :

- la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit-formation ;
- la durée de la période d'attachement à l'entreprise à l'issue de l'action ou du parcours de formation concerné ;
- le taux et le mode de calcul de l'indemnité à verser par le salarié en cas de départ anticipé du salarié au cours de cette période d'attachement.

Par ailleurs, ces clauses de dédit-formation ne pourront produire leurs effets que dans les entreprises de la branche qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou, le cas échéant, conventionnelle.

**Accord professionnel**  
**TRANSPORT FERROVIAIRE**  
**(Fret)**

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 25 JUILLET 2017  
DE L'UTP DE L'ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1750693M

Paris, le 25 juillet 2017.

*Union des transports publics et ferroviaires, 17, rue d'Anjou, 75008 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Je vous informe de la dénonciation par l'union des transports publics et ferroviaires de l'accord du 13 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport ferroviaire (volet fret) dont elle est signataire, étendu par arrêté ministériel du 29 janvier 2013.

À cet effet, vous trouverez ci-joint ledit accord de branche, ainsi qu'une copie des lettres de notification officielles de la dénonciation adressées aux partenaires sociaux signataires, conformément à la procédure prévue à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Restant à votre disposition pour tout complément d'information, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

*Département des affaires sociales*

Brochure n° 3310

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2306. – MÉTIERS DU VERRE**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 23 JUIN 2017  
DE L'UMV DE LA CONVENTION COLLECTIVE, DE SES ACCORDS ET ANNEXES

NOR : ASET1750678M

IDCC : 2306

Paris, le 23 juin 2017.

*UMV*  
*114 rue La Boétie*  
*75008 Paris*

Monsieur,

Par la présente, nous vous notifions la dénonciation de la convention collective IDCC 2306, union des chambres syndicales des métiers du verre ainsi que ses accords et annexes :

1. Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002 et ses avenants de révision et notamment ceux relatifs à la prévoyance, à l'épargne salariale, ceux du 25 novembre 2004 et du 8 février 2005 ;
2. Annexe I relative au système de classification des niveaux de qualification de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre ;
3. Annexe II relative aux salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre ;
4. Annexe III relative au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre ;
5. Annexe IV relative à la durée et l'aménagement du temps de travail de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre ;
6. Annexe V relative à l'indemnité complémentaire maladie et accident ;
7. Accord du 22 mars 2006 relatif à la formation professionnelle ;
8. Accord du 19 avril 2013 relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre ;
9. Accord du 30 octobre 2014 relatif aux salaires minima.

Conformément aux dispositions légales, cette dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois à l'issue duquel la convention et les accords précités continueront à produire effet pendant une durée d'une année sauf nouvelle convention ou accord de substitution conclu dans ces délais.

La présente dénonciation fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris.

Veillez croire, Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 161. – VERRERIE TRAVAILLÉE MÉCANIQUEMENT**  
**AU CHALUMEAU**  
**(13 décembre 1955)**

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 23 JUIN 2017  
DE LA CSTITV DE LA CONVENTION COLLECTIVE, DE SES ACCORDS ET ANNEXES

NOR : ASET1750694M  
IDCC : 161

---

Paris, le 23 juin 2017.

*Chambre syndicale de la transformation industrielle du tube de verre, 114, rue La Boétie, 75008  
Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën,  
75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Nous vous notifions par la présente la dénonciation de la convention collective non étendue de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) du 13 décembre 1955 ainsi que l'ensemble des accords et annexes conclus sur ce champ depuis cette date, notamment l'accord du 19 avril 2013 relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre.

Cette dénonciation est motivée par la négociation d'un accord de fusion de plusieurs branches professionnelles.

Elle a été notifiée à l'ensemble des organisations syndicales par mail (cf. copie jointe du mail envoyé ce jour) et par courrier recommandé également daté de ce jour.

Je vous en souhaite bonne réception et vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Brochure n° 3172

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1945. – INDUSTRIE DU VITRAIL**

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 23 JUIN 2017  
DE LA CSNV DE LA CONVENTION COLLECTIVE, DE SES ACCORDS ET ANNEXES

NOR : ASET1750679M  
IDCC : 1945

---

Paris, le 23 juin 2017.

*Chambre syndicale nationale du vitrail, 114, rue de la Boétie, 75008 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Nous vous notifions par la présente la dénonciation des textes suivants :

1. Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996 et ses avenants de révision ;
2. Annexe I relative aux classifications de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail et son avenant de révision ;
3. Annexe II relative à la retraite complémentaire de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail ;
4. Annexe III, accord du 12 janvier 1996 relatif au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail ;
5. Annexe IV relative à la protection de la maternité et l'éducation des enfants de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail ;
6. Accord du 18 décembre 2000 relatif aux certificats de qualification professionnelle ;
7. Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires et à la prime de vacances ;
8. Accord du 5 juin 2009 relatif à l'avenir du vitrail ;
9. Accord du 15 janvier 2010 relatif à la classification des qualifications ;
10. Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires.

Cette dénonciation est motivée par la négociation d'un accord de fusion de plusieurs branches professionnelles.

Elle a été notifiée à l'ensemble des organisations syndicales par mail et par courrier recommandé également daté de ce jour.

Je vous en souhaite bonne réception et vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

*Le président*

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---



## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/31

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Entreprises du paysage</b> : avenant n° 18 du 22 novembre 2016 relatif aux frais de santé et prévoyance.....	111

Brochure n° 3617

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE**

---

AVENANT N° 18 DU 22 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ ET PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1797152M  
IDCC : 7018

---

Entre  
UNEP

D'une part, et  
SNCEA CFE-CGC  
FGA CFDT  
CFTC-Agri  
FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par le présent avenant les organisations syndicales de salariés et l'UNEP ont souhaité réviser les dispositions particulières des ouvriers et employés relatives aux frais de santé et prévoyance.

Ces modifications portent sur la garantie « indemnité frais d'obsèques » et sur certains postes de remboursement des tableaux des garanties frais de santé.

Le présent avenant entérine ces modifications.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés*  
*chapitre VII « Prévoyance et santé »*

*Modification de l'article du c « Indemnité frais d'obsèques » de l'article 17 « Décès »*

Le paragraphe c est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié, de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, il est versé une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal au montant des frais réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

La prestation est servie au salarié (à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques) ou à la personne qui a supporté les frais d'obsèques, sur demande déposée dans les 6 mois suivant le décès. »

## Article 2

*Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés*

*chapitre VII « Prévoyance et santé »*

*Modification du c « Prestations » de l'article 18 « Complémentaire frais de santé »*

Les tableaux de garanties figurant au c sont supprimés et substitués par les tableaux suivants. Les autres dispositions figurant au c demeurent sans changement.

« Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle :

Les garanties de ce régime s'appliquent pour la France métropolitaine et les départements d'outre-mer. Le total des remboursements ne pourra dépasser le montant des frais réellement engagés. Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf les cures thermales). Pour l'optique, le ticket modérateur des garanties est limité à une prise en charge tous les 2 ans. Toutes les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour les équipements optiques). Les garanties sont acquises sans condition d'ancienneté.

TABLEAU DES PRESTATIONS SANTÉ HORS ALSACE-MOSELLE		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire
<b>Frais médicaux</b>		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors ophtalmologue, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	70 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	–	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	–	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Analyses, examen de laboratoire	60 % à 100 % BR	40 % à 0 % BR
Radiographie	70 % BR	30 % BR
Actes de prévention <sup>(2)</sup>	35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	–	20 €/séance dans la limite de 2 séances/an/bénéficiaire
<b>Pharmacie</b>		
Pharmacie remboursable	15 % à 65 % BR	35 % à 85 % BR
<b>Optique</b>		
Consultation ophtalmologue	70 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	–	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	–	100 % BR
Équipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (*)		
Monture adulte et enfant	60 % BR	120 €
Verres adultes (par verre ou lentille) BR = 2,29 €	60 % BR	80 €

TABLEAU DES PRESTATIONS SANTÉ HORS ALSACE-MOSELLE		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire
BR = 3,66 €	60 % BR	88 €
BR = 7,32 €	60 % BR	112 €
Autres BR	60 % BR	128 €
<b>Verres enfants (par verre ou lentille)</b>		
BR = 12,04 €	60 % BR	80 €
BR > ou = 14,94 €	60 % BR	88 €
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	–	Crédit de 175 €/an/bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	–	Crédit de 250 €/an/œil/bénéficiaire
<b>Dentaire</b>		
<b>Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale</b>		
– conventionné	70 % BR	100 % BR
– non conventionné	70 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale y compris couronne implanto-portée (sauf inlays core)	70 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (sauf inlays core)	–	Crédit de 215 €/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base		Crédit de 100 €/an/bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	–	Crédit de 200 €/an/bénéficiaire
Inlay core	70 % BR	180 % BR
<b>Appareillage</b>		
Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % FR
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60 % BR	40 % BR + 200 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	60 % BR	390 % BR + Crédit 500 €/oreille/bénéficiaire tous les 3 ans
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale</b>		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	–	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	–	100 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	–	50 €/jour
Frais d'accompagnant	–	25 €/jour
Forfait journalier hospitalier	–	100 % du forfait
<b>Maternité</b>		
Frais de soin et de séjour	100 % BR	–
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	–	220 % BR

TABLEAU DES PRESTATIONS SANTÉ HORS ALSACE-MOSELLE		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	–	100 % BR
Prime de naissance : maternité ou adoption <sup>(1)</sup>	–	192 € par enfant (288 € à partir du 3 <sup>e</sup> )
Forfait journalier hospitalier	–	100 % du forfait
<b>Psychiatrie</b>		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	–	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	–	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	–	100 % du forfait
<b>Divers</b>		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	65 % BR	35 % BR
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	–	Crédit 40 €/an/bénéficiaire
Forfait actes lourds <sup>(3)</sup>	–	100 % du forfait
Assistance	–	Oui – Mutuaide Assistance
Réseau de soins	–	Oui – Carte Blanche
<p>(*) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.</p> <p>(1) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.</p> <p>(2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat.</p> <p>(3) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.</p>		

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle :

TABLEAU DES PRESTATIONS SANTÉ ALSACE-MOSELLE		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire
<b>Frais médicaux</b>		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors ophtalmologue, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	90 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	–	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	–	100 % BR
Auxiliaires médicaux	90 % BR	10 % BR
Analyses, examen de laboratoire	90 % à 100 % BR	10 % BR à 0 % Br
Radiographie	90 % BR	10 % BR
Actes de prévention <sup>(2)</sup>	35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	–	20 €/séance dans la limite de 2 séances/an/bénéficiaire
<b>Pharmacie</b>		
Pharmacie remboursable	80 % à 100 % BR	0 % à 20 % BR
<b>Optique</b>		

TABLEAU DES PRESTATIONS SANTÉ ALSACE-MOSELLE		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire
Consultation ophtalmologue	90 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	–	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	–	100 % BR
<b>Équipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (*)</b>		
<b>Monture adulte et enfant</b>	90 % BR	112 €
<b>Verres adultes (par verre ou lentille)</b>		
BR = 2,29 €	90 % BR	80 €
BR = 3,66 €	90 % BR	88 €
BR = 7,32 €	90 % BR	112 €
Autres BR	90 % BR	128 €
<b>Verres enfants (par verre ou lentille)</b>		
BR = 12,04 €	90 % BR	80 €
BR > ou = 14,94 €	90 % BR	88 €
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	–	Crédit de 175 €/an/bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime	–	Crédit de 250 €/an/œil/bénéficiaire
<b>Dentaire</b>		
<b>Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale</b>		
– conventionné	90 % BR	80 % BR
– non conventionné	90 % BR	80 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale y compris couronne implanto-portée (sauf inlays core)	90 % BR	230 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (sauf inlays core)	–	Crédit de 215 €/an/bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	–	Crédit de 200 €/an/bénéficiaire
Inlay core	90 % BR	160 % BR
<b>Appareillage</b>		
Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % FR
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	90 % BR	10 % BR + 200 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	90 % BR	360 % BR + Crédit 500 €/oreille/bénéficiaire tous les 3 ans
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale</b>		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	–	220 % BR

TABLEAU DES PRESTATIONS SANTÉ ALSACE-MOSELLE		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	–	100 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	–	50 €/jour
Frais d'accompagnant	–	25 €/jour
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	
<b>Maternité</b>		
Frais de soin et de séjour	100 % BR	–
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS		220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS		100 % BR
Prime de naissance : maternité ou adoption (1)	–	192 € par enfant (288 € à partir du 3 <sup>e</sup> )
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	–
<b>Psychiatrie</b>		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	–	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	–	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	
<b>Divers</b>		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR	–
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	–	Crédit 40 €/an/bénéficiaire
Forfait actes lourds (3)	100 % du forfait	–
Assistance		Oui – Mutuaide Assistance
Réseau de soins	–	Oui – Carte Blanche
(*) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. (1) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif. (2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat. (3) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.		

### Article 3

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions figurant aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent avenant entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Article 4

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 22 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165170310-000817  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---