

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° 2017/36 DU 23 SEPTEMBRE 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 36.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/36

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaire (secteur) : adhésion par lettre du 10 juillet 2017 de la CNPCCG à l'accord multibranches du 1 ^{er} juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches	4
Alimentaire (secteur) : adhésion par lettre du 26 juillet 2017 de la CNGF à l'accord multibranches du 1 ^{er} juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches.....	5
Animation : avenant n° 160 du 8 juin 2017 relatif à la commission nationale de négociation et à la CNIV	6
Assistance (sociétés) : accord du 26 juin 2017 relatif à la modification de la périodicité de négociation de l'accord sur l'égalité femmes-hommes	9
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant n° 47 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	11
Banque populaire : avenant du 13 juillet 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	15
Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ETAM]) : accord du 12 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2017	18
Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 12 avril 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} mai 2017.....	21
Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 12 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mai 2017	24
Bois (industries) : additif n° 23 du 14 mars 2017 à l'avenant n° 9 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2017	27
Bois (industries [ETAM, cadres]) : avenant n° 24 du 14 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2017	29
Bois (industries [ouvriers]) : avenant n° 26 du 14 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2017	33
Bois (travail mécanique, scieries) : avenant n° 20 du 14 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2017	36

Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro- vérificateurs : accord n° 79 du 5 juillet 2017 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2017 (national et Ile-de-France)	39
Confiserie, chocolaterie (commerce de gros) : accord du 27 juin 2017 relatif à la désigna- tion de l'OPCA Intergros	41
Confiserie, chocolaterie (commerce de gros) : accord du 27 juin 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	43
Habillement (succursales) : accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos domi- nical	55
Jardineries graineteries : accord du 27 juin 2017 relatif aux modalités de reconduction des contrats saisonniers et à la prise en compte de l'ancienneté des salariés saisonniers	64
Jardineries graineteries : accord du 27 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juil- let 2017	68
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 74 du 25 avril 2017 relatif aux salaires minima conven- tionnels au 1 ^{er} mai 2017	70
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social	72
Métallurgie Charente : accord du 3 juillet 2017 relatif aux taux effectifs garantis et à la valeur du point pour l'année 2017	80
Portage de presse : avenant du 5 mai 2017 relatif à la mise en place de la commission pari- taire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	82
Portage de presse : avenant du 5 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1 ^{er} mai 2017	86
Sport : avenant n° 117 du 1 ^{er} juin 2017 relatif à la commission nationale de négociation et à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV)	88
Sport : avenant n° 118 du 15 juin 2017 relatif au travail à temps partiel (chapitre IV)	91
Sport : avenant n° 119 du 14 juin 2017 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation	93
Sport : avenant n° 120 du 15 juin 2017 relatif au travail au temps partiel (chapitre XII)	95
Textile (industrie) : avenant du 6 juillet 2017 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la sécurisation et de la formation professionnelle	97
Travail temporaire (entreprises) : accord du 19 mai 2017 relatif à la création de l'association AGF-CPPNTT	98
Travail temporaire (entreprises [intérimaires, cadres et non cadres]) : accord du 19 mai 2017 relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres	106
Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte]) : accord du 30 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} septembre 2017	109

Accord professionnel
SECTEUR ALIMENTAIRE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 10 JUILLET 2017
DE LA CNPCCG À L'ACCORD MULTIBRANCHES DU 1^{ER} JUILLET 2016
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE INSTANCE DE COORDINATION
DES CPNEFP DE BRANCHE ET INTERBRANCHES
NOR : ASET1750788M

Levallois-Perret, le 28 juillet 2017.

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteur de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, bureau RT 2, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glaciers traiteurs de France à l'accord multibranches du 1^{er} juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 28 juillet 2017, envoyé à depot.accord@travail.gouv.fr, mentionnant en pièce jointe, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné, ainsi que la copie du courrier électronique en date du 28 juillet 2017.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Accord professionnel
SECTEUR ALIMENTAIRE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 26 JUILLET 2017
DE LA CNGF À L'ACCORD MULTIBRANCHES DU 1^{ER} JUILLET 2016
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE INSTANCE DE COORDINATION
DES CPNEFP DE BRANCHE ET INTERBRANCHES
NOR : ASET1750804M

Paris, le 2 août 2017.

La confédération nationale des glaciers de France, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords collectifs, bureau RT 2, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des glaciers de France à l'accord multibranches du 1^{er} juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 2 août 2017, envoyé à depot.accord@travail.gouv.fr, mentionnant en pièce jointe, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que les avis de réception concernés.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que des avis de réception concernés.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 160 DU 8 JUIN 2017

RELATIF À LA COMMISSION NATIONALE DE NÉGOCIATION ET À LA CNIV

NOR : ASET1750783M

IDCC : 1518

Entre

CNEA

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie l'article de la convention collective nationale de l'animation relatif à la commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation (art. 1.6.1) afin de tenir compte des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Article 1^{er}

L'article 1.6.1 de la convention collective nationale de l'animation, titré « 1.6.1. Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation », est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1.6.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Toute nouvelle organisation professionnelle d'employeurs qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit, soit obtenir l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, soit être reconnue représentative par le ministre en charge du travail. Toute nouvelle organisation syndicale de salariés doit être reconnue comme représentative par le ministre en charge du travail.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

1.6.1.1. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle est composée conformément au principe énoncé à l'article 1.6.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se dotera d'un règlement intérieur.

1.6.1.2. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : interprétation des dispositions de la convention collective nationale de l'animation ; enregistrement des accords collectifs d'entreprise ; établissement du rapport annuel d'activité.

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire.

1.6.1.2.1. Interprétation de la convention collective nationale de l'animation

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

1.6.1.2.2. Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée de travail et aux congés, transmis par les structures de la branche.

1.6.1.2.3. Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre de l'article 1.6.1.2.2, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait le 8 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279

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

ACCORD DU 26 JUIN 2017
RELATIF À LA MODIFICATION DE LA PÉRIODICITÉ DE NÉGOCIATION
DE L'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

NOR : ASET1750806M
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

Suite aux différentes discussions internes sur la négociation obligatoire de branche, les parties sont convenues de l'intérêt et de la nécessité de modifier la périodicité de la négociation obligatoire sur l'égalité femmes-hommes.

Les autres périodicités des négociations obligatoires de branche restent inchangées.

I. – Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance, ainsi que leurs salarié(e)s.

II. – Objet

L'accord a pour objet de modifier la périodicité de négociation sur l'égalité femmes-hommes.

III. – Nouvelle période

Passage d'une périodicité triennale à une périodicité quinquennale.

IV. – Durée

L'accord, qui a un caractère normatif, vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature. Il est d'une durée de 5 ans.

V. – Publicité de l'accord au sein de la branche

L'accord fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise.

VI. – Dépôt légal et extension

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

Fait à Paris, le 26 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076

Convention collective nationale
IDCC : 1686. – COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

AVENANT N° 47 DU 14 JUIN 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1750789M
IDCC : 1686

Entre
FENACEREM
FEDELEC

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

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

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'intégrer dans la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager, les dispositions de la loi du 8 août 2016, relatives à la création de la commission permanente de négociation et d'interprétation et à la définition des missions de cette commission. Il constitue l'article 4 de la convention collective.

I. – Modification de l'article 4 de la convention collective

« Article 4

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

4.1. Composition et réunions

La commission est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés au plan national dans la branche définie par l'article 1.1 de la convention collective (dans la limite maximale d'un par entreprise de moins de 50 salariés et par organisation syndicale représentative) et des représentants des organisations patronales représentatives dans ladite branche. Les

participants aux réunions de cette commission ont le droit de s'absenter. Ils informent par avance leur employeur de leur participation à cette commission. Cette commission se réunira au moins onze fois par an et plus si nécessaire.

4.2. Missions

Les missions de la commission, telles que définies légalement, sont les suivantes :

a) Négociation de la convention collective

La commission a pour mission essentielle dans le cadre des réunions prévues à l'article 4.1 de définir par la négociation les garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives. La commission peut être réunie en commission mixte paritaire conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail ou en commission paritaire.

b) Mission d'intérêt général

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

La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords seront transmis à l'adresse de la FENACEREM après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires. En vue de préparer la réunion de la commission consacrée à l'élaboration de ce rapport, les organisations patronales siégeant dans la commission établissent un document de travail comportant notamment le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les partenaires signataires des accords (organisation syndicale de salariés, représentants élus mandatés ou non ou salariés mandatés).

c) Demande d'avis

La commission peut rendre un avis à la demande de juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche. Cet avis suppose, pour être adopté, qu'il recueille la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés et la majorité en nombre des organisations patronales membres de la commission. À défaut d'avis exprimé dans ces conditions, sera établi un procès-verbal constatant la position de chacune des organisations participant à la commission.

d) Interprétation

En outre, la commission nationale paritaire de négociation et d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des dispositions de la présente convention, de ses avenants et annexes. Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés d'un délégué par organisation syndicale représentative dans la branche au plan national, et pour les employeurs, d'un représentant au moins par organisation syndicale représentative étant entendu que le nombre des représentants des employeurs ne devra pas être supérieur à celui des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission. Cette commission se réunit dans un délai maximum d'un mois, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs membres de la commission. Elle devra émettre un avis dans un délai d'un mois suivant sa réunion. S'il est majoritaire dans les conditions prévues pour les avis rendus suite à une demande d'une juridiction, il sera communiqué à l'ensemble des participants à la commission. À défaut d'avis, un procès-verbal, sera établi, indiquant la position de chacun des partici-

pants à la commission. Ces avis ou procès-verbaux feront l'objet de mesures de publicité légale et seront annexés à la convention collective. Les réunions consacrées à l'interprétation de la convention peuvent se dérouler à l'occasion des réunions de la commission consacrées à la négociation dans la convention collective.

e) Observatoire de la négociation

La commission peut enfin exercer les missions d'observatoire paritaire de la négociation.

4.3. Moyens de la commission

Temps passé aux réunions

Le temps passé aux réunions de ces commissions sera rémunéré comme temps de travail à raison de 8 heures par journée de réunion. Le salaire sera maintenu à l'échéance habituelle.

Prise en charge des frais

La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions paritaires de la branche s'effectue sur présentation des justificatifs originaux, selon les modalités en vigueur dans l'entreprise sans que ces remboursements ne puissent être inférieurs aux barèmes figurant dans le présent accord.

Frais de transport

Les frais de transport sont indemnisés selon les modalités définies ci-après :

- train : sur la base du billet de train aller/retour, tarif SNCF, 2^e classe ;
- avion : pour les déplacements de longue distance (lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures à l'aller), l'intéressé peut opter pour l'avion, sur la base du billet d'avion aller/retour sur le vol le plus économique. Afin de faciliter les déplacements et l'organisation des participants aux réunions paritaires de la branche, les partenaires sociaux en fixent le calendrier chaque année au mois de décembre pour l'année suivante.

Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents sont pris en charge sur une base forfaitaire égale à vingt-deux fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année.

Frais de repas

Le remboursement des frais de repas est pris en charge sur une base forfaitaire égale à cinq fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année.

Secrétariat administratif

Le secrétariat administratif dans la commission sera assuré par les organisations patronales siégeant dans la commission. »

II. – Dispositions diverses

L'article 42 de la convention collective est abrogé.

III. – Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet dès sa signature.

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

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

Le présent avenant devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 2 et 3 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Fait à Paris, le 14 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE

AVENANT DU 13 JUILLET 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1750802M
IDCC : 3210

Entre
BPCE

D'une part, et

CGT
CFDT
CFTC
UNSA
SNB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit qu'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation soit mise en place par accord ou convention dans chaque branche. Cette commission devra s'acquitter de ses nouvelles missions mentionnées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

La convention collective de la branche Banque populaire du 1^{er} juillet 2015 traite en son article 6 des compétences, de la composition et du fonctionnement de la commission paritaire Banque populaire.

La commission paritaire Banque populaire est ainsi compétente pour négocier et conclure des accords collectifs. Elle peut aussi être réunie en formation « interprétation et conciliation » et en formation « recours ».

Le présent avenant a pour objectif de prendre en compte les nouvelles missions de l'article L. 2232-9 du code du travail confiées à une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il est précisé que les attributions et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire Banque populaire, résultant notamment de l'article 6 de la convention collective de la branche

Banque populaire, ne sont pas remises en cause et demeurent pleinement applicables, puisqu'elles sont compatibles avec les stipulations du présent avenant.

Les parties conviennent donc de s'appuyer sur la commission paritaire Banque populaire (ci-après désignée « CPBP ») existante, en lui conférant la qualité et les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après désignée « CPPNI »).

Article 1^{er}

Mise en place de la CPPNI dans le cadre de la CPBP

Les parties conviennent que la commission paritaire Banque populaire se voit conférer la qualité et les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1.1

Attributions de la CPPNI

En sa qualité de CPPNI, la CPBP exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaires, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de 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 et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 1.2

Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la branche transmettent à la CPBP agissant en qualité de CPPNI l'ensemble des conventions et accords collectifs d'entreprise qu'elles concluent, à l'adresse suivante : branchebp@bpce.fr.

Cette transmission concerne notamment les accords conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaire, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de compte épargne-temps, ainsi que les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, quel que soit leur mode de conclusion.

La transmission de l'ensemble des accords collectifs d'entreprise permettra notamment à la CPBP agissant en qualité de CPPNI d'établir le rapport annuel d'activité visé à l'article 1.1.

Dans l'attente de la publication des accords collectifs dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, les accords collectifs des entreprises de la branche Banque populaire seront adressés par la DRH Groupe à la CPBP.

Article 2

Durée et suivi de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} août 2017.

Les réunions de la CPBP agissant en qualité de CPPNI seront l'occasion de réaliser le suivi de l'application du présent avenant. À l'issue d'une période d'application d'une année, un bilan du présent avenant sera réalisé et des discussions pourront s'engager en vue d'en modifier les modalités.

Article 3

Révision ou dénonciation

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 13 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 12 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2017
(NOUVELLE-AQUITAINE)

NOR : ASET1750807M

IDCC : 2609

Entre

UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine

FFB Nouvelle-Aquitaine

Fédération régionale des SCOP Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes

D'une part, et

URCB CFDT

UR BATIMAT-TP CFTC

CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel ⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1^{er} mai 2020.

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2017

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 512,78
B	1 574,17
C	1 668,73
D	1 796,34
E	2 019,69
F	2 308,06
G	2 585,08
H	2 854,59

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2017

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 512,78
B	1 589,97
C	1 668,77
D	1 796,34
E	1 977,14
F	2 265,56
G	2 557,34
H	2 914,94

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Charente (16), de la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2017

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 512,78
B	1 575,00
C	1 694,27
D	1 796,34
E	2 019,69
F	2 267,40
G	2 566,38
H	2 813,43

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Bordeaux, le 12 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 12 AVRIL 2017
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} MAI 2017
(NOUVELLE-AQUITAINE)
NOR : ASET1750810M
IDCC : 1596, 1597

Entre
UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine
FFB Nouvelle-Aquitaine
Fédération régionale des SCOP Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes

D'une part, et
URCB CFDT
UR BATIMAT-TP CFTC

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

Article 1^{er}

En application de l'article 1.31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine applicables à compter du 1^{er} mai 2017.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel ⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1^{er} mai 2020.

Article 2

Pour la région Nouvelle-Aquitaine, les parties signataires du présent accord, ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64), à compter du 1^{er} mai 2017.

(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
Sous-zone 1 A	9,40	0,55	0,82
Sous-zone 1 B		1,61	2,21
Zone 2		3,15	4,67
Zone 3		4,27	7,67
Zone 4		5,62	10,11
Zone 5		7,17	13,20

Pour les départements de la Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87), à compter du 1^{er} mai 2017.

(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
Sous-zone 1 A	10,49	0,71	0,82
Sous-zone 1 B		1,60	1,58
Zone 2		3,30	4,81
Zone 3		4,70	7,99
Zone 4		6,11	11,21
Zone 5		7,55	14,40

Pour les départements de la Charente (16), de la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86), à compter du 1^{er} mai 2017.

(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
Sous-zone 1 A	9,00	0,71	0,82
Sous-zone 1 B		1,12	1,58
Zone 2		2,21	3,23
Zone 3		3,60	5,00
Zone 4		4,93	7,30
Zone 5		6,64	10,00

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Bordeaux, le 12 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 12 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2017
(NOUVELLE-AQUITAINE)
NOR : ASET1750809M
IDCC : 1596, 1597

Entre
UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine
FFB Nouvelle-Aquitaine
Fédération régionale des SCOP Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes

D'une part, et
URCB CFDT
UR BATIMAT-TP CFTC

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

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, et de l'accord national signé le 12 février 2002, relatif à la durée légale du travail pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Nouvelle-Aquitaine se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel ⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1^{er} mai 2020.

Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la Nouvelle-Aquitaine comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour les départements de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2017

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 481,82	9,77
– position 2	170	1 511,08	9,96
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 617,51	10,66
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 765,31	11,64
– position 2	230	1 896,21	12,50
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 058,55	13,57
– position 2	270	2 184,77	14,40

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour les départements de la Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2017

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 481,82	9,77
– position 2	170	1 527,30	10,07

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 617,51	10,66
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 751,89	11,55
– position 2	230	1 871,97	12,34
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 011,78	13,26
– position 2	270	2 125,02	14,01

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour les départements de la Charente (16), de la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2017

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 481,82	9,77
– position 2	170	1 511,08	9,96
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 538,99	10,15
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 720,75	11,35
– position 2	230	1 863,93	12,29
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 011,78	13,26
– position 2	270	2 151,10	14,18

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Bordeaux, le 12 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

ADDITIF N° 23 DU 14 MARS 2017
À L'AVENANT N° 9 À L'ACCORD DU 29 JUIN 1979
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : ASET1750795M
IDCC : 158

Entre

SEI

FTF

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs), code NAPE : 4805.

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 157,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 ^{er} juillet 2017
I	AB	100	1 481
II	1 C	105	1 485
	2 D	110	1 496

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 ^{er} juillet 2017
III	1 E	115	1 505
	2 F	125	1 520
	3 G	135	1 546
IV	1 H	150	1 595
	2 I	170	1 699
	3 J	200	1 871

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

IDCC : 158. – **TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

AVENANT N° 24 DU 14 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : ASET1750793M

IDCC : 158

Entre

FNB

GPFFB

FFSL

SEI

FNIB

UNFFB

FABOMU

UFFEP

FNIMTMB

FNMIAMB

SNIELB

Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos

SNAPB

FBT

SNCB

FTF

USC

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

FIBOPA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	–
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

(Voir tableau page suivantes.)

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 157,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 ^{er} juillet 2017
ACT 1		100	1 481
ACT 2	1	110	1 496
	2	120	1 515
ACT 3	1	135	1 546
	2	150	1 595
ACT 4		170	1 699
ACT 5	1	190	1 809
	2	210	1 923
ACT 6	1	240	2 100
	2	270	2 276
ACT 7	1	320	2 564
	2	370	2 856

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 157,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 ^{er} juillet 2017
AM 1		190	1 809
AM 2	1	230	2 038
	2	270	2 276
AM 3	1	320	2 564
	2	370	2 856

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	APPOINTEMENTS MENSUELS MINIMAUX à compter du 1 ^{er} juillet 2016
C 1	280	2 330
C 2	360	2 797
C 3	420	3 145
C 4	460	3 379
C 5	480	3 495
C 6	510	3 672
C 7	550	3 905

NIVEAU	COEFFICIENT	APPOINTEMENTS MENSUELS MINIMAUX à compter du 1 ^{er} juillet 2016
C 8	600	4 197

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale
IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

AVENANT N° 26 DU 14 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : ASET1750794M
IDCC : 158

Entre
FNB
GPFFB
FFSL
FNIB
UNFFB
FABOMU
UFFEP
FNIMTMB
FNMIAMB
SNIELB
Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos
SNAPB
FBT
SNCB
USC

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
FNCB CFDT

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

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes.

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 ^{er} juillet 2017
I	AB	100	1 481
II	1 C	105	1 485
	2 D	110	1 496
III	1 E	115	1 505
	2 F	125	1 520
	3 G	135	1 546
IV	1 H	150	1 595
	2 I	170	1 699
	3 J	200	1 871

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

AVENANT N° 20 DU 14 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : ASET1750791M
IDCC : 158

Entre

CB

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

FIBOPA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du code NAPE 5907, est le négoce du bois.

Article 2

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

(Voir tableau page suivantes.)

Salaires minima pour 151,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 ^{er} juillet 2017
I	AB	100	1 481
II	1 C	105	1 485
	2 D	110	1 496
III	1 E	115	1 505
	2 F	125	1 520
	3 G	135	1 546
IV	1 H	150	1 595
	2 I	170	1 699
	3 J	200	1 871

Article 3

*Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique
et agent de maîtrise*

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 ^{er} juillet 2017
ACT 1		100	1 481
ACT 2	1	110	1 496
	2	120	1 515
ACT 3	1	135	1 546
	2	150	1 595
ACT 4		170	1 699
ACT 5	1	190	1 809
	2	210	1 923
ACT 6	1	240	2 100
	2	270	2 276
ACT 7	1	320	2 564
	2	370	2 856

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 ^{er} juillet 2017
AM 1		190	1 809

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 ^{er} juillet 2017
AM 2	1	230	2 038
	2	270	2 276
AM 3	1	320	2 564
	2	370	2 856

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	APPOINTEMENTS MENSUELS MINIMAUX à compter du 1 ^{er} juillet 2017
C 1	280	2 330
C 2	360	2 797
C 3	420	3 145
C 4	460	3 379
C 5	480	3 495
C 6	510	3 672
C 7	550	3 905
C 8	600	4 197

Article 5

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale
IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

ACCORD N° 79 DU 5 JUILLET 2017
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUILLET 2017
(NATIONAL ET ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1750799M
IDCC : 3213

Entre
UNTEC

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
CFE-CGC BTP
FNCB SYNATPAU CFDT
FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 5 juillet 2017 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

ETAM

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national	SALAIRE MINIMAL MENSUEL (région Ile-de-France)
A1	1 573	1 640
A2	1 700	1 811
B	1 938	2 036
C	2 144	2 251
D	2 435	2 555
E	2 649	2 791
F	2 934	3 098

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Ile-de-France
G	3 254	3 479
H	3 429	3 655
I	4 047	4 271

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} juillet 2017 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 5 juillet 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**

ACCORD DU 27 JUIN 2017
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA INTERGROS

NOR : ASET1750781M

IDCC : 1624

Entre

UPGCAF

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

CFE-CGC Agro

D'autre part,

Considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 modifié portant création d'Intergros,

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Désignation d'Intergros

Les parties signataires désignent Intergros, l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international, comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure n° 3045.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure n° 3045 du 1^{er} janvier 1985 modifié par avenant du 20 décembre 1991.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé selon les modalités prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 juin 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**

ACCORD DU 27 JUIN 2017
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET1750782M
IDCC : 1624

Entre
UPGCAF

D'une part, et
FGTA FO
CSFV CFTC
CFE-CGC Agro

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

PRÉAMBULE

Les dispositions de cet accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions des textes référencés ci-dessous :

- l'accord national du 13 décembre 1994 portant adhésion au fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce (FORCO) ;
- l'avenant L du 18 novembre 1999 relatif à la formation professionnelle (FIMO et FCOS).

Considérant l'accord du 27 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA Intergros de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, n° 3045 ;

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application, les partenaires sociaux de la branche du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure n° 3045 souhaitent par le présent accord mettre en œuvre les dispositions de cette loi qui refondent le paysage de la formation professionnelle,

La formation professionnelle est un facteur de sécurisation des parcours professionnels des salariés et de développement professionnel mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

Les partenaires sociaux souhaitent par la conclusion de cet accord définir une politique de politique de formation professionnelle tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Contributions des entreprises employant moins de 11 salariés

Les entreprises employant moins de 11 salariés relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à Intergros, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % versé à la sous-section « Plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

Article 2

Contributions des entreprises employant 11 salariés et plus

Les entreprises employant 11 salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à Intergros, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie en fonction de leur effectif comme suit :

	CONGÉ individuel de formation (CIF) (*)	FPSPP (**)	PROFESSIONNALISATION	CPF	PLAN de formation
11 à moins de 50 salariés	0,15 %	0,15 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %
50 à moins de 300 salariés	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,2 %	0,1 %
300 salariés et plus	0,2 %	0,2 %	0,4 %	0,2 %	–
(*) Contribution collectée par Intergros en vue d'un reversement au FONGECIF, par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).					
(**) Contribution collectée par Intergros en vue d'un reversement au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).					

Article 3

Professionnalisation

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, 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.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

3.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, un CQP ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

3.1.1. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

3.1.2. Nature et durée

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

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les bénéficiaires de minima sociaux ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme classé dans les niveaux I à V de l'Éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux I à V de l'Éducation nationale –, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

3.1.3. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure :

- à 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- et à 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- au Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

3.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion (CUI) ou le développement des compétences.

3.2.1. Publics

Elle est ouverte à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

3.2.2. Objectifs

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- soit d'acquérir une des qualifications suivantes :
- diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- qualification reconnue dans la convention collective nationale.
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation du salarié, selon les règles établies par Intergros.

3.2.3. Durée de formation minimum

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation fixée par l'article D. 6324-1 du code du travail : 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

Article 4

Du développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, Intergros, l'OPCA désigné par la branche, est habilité en tant qu'organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA) de branche. À ce titre, afin de soutenir la politique de branche en matière d'apprentissage et de formation initiale professionnelle et technologique, Intergros est habilité à percevoir la taxe d'apprentissage des entreprises relevant du présent accord.

Article 5

Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. La désignation d'un tuteur est impérative dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise de préférence senior au regard de sa connaissance de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Article 6

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises

6.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers, des qualifications et des compétences existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros (commerce de gros-commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

6.2. Missions

L'observatoire a pour mission la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;

- des études sur les métiers « prioritaires ».

6.3. Fonctionnement et moyens

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sa composition et des modalités de fonctionnement sont fixées dans le cadre de l'OPCA Intergros.

Article 7

Négociation. – Priorités de la formation

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les 3 ans.

Ces négociations pourront porter notamment sur les thèmes suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification des moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base ;
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Les parties signataires rappellent à ce titre les mesures de l'accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale, désignation parmi les publics prioritaires aux actions de formation, des femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et des hommes et des femmes après un congé d'adoption ou un congé parental, exiger des entreprises un égal accès des femmes et des hommes ;

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation ;
- les abondements supplémentaires du compte personnel de formation (CPF) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation, l'informeront sur les dispositifs à la fonction tutorale et aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions.

Article 8

Compte personnel de formation

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte personnel de formation auprès de la Caisse des dépôts et consignation.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF est organisé dans les conditions suivantes :

8.1. Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

8.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- un OPCA (en fonction des 3 listes visées à l'article 12.3 de l'accord) ;
- un OPACIF ;
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés) ;
- en dernier recours, son titulaire lui-même.

Un abondement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l'article 13 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

8.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :
 - actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;

- actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes suivantes :

- la liste établie par la commission paritaire nationale (CPN) de la branche visant l'inventaire ;
- liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
- liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

8.4. Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par l'article R. 6323-4 du code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte, visé à l'article 13 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié. Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignment, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation (moncompteformation.gouv.fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

8.5. Financement

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge

les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

8.6. Période transitoire

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 9

Entretien professionnel

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Cet entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer un entretien professionnel :

- à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;
- aux représentants du personnel titulaires dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans leur établissement.

L'entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé.

Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel.

Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 € par heure).

Article 10

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'établissement de leur passeport formation. Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Article 11

Bilan de compétences

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Article 12

Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

Article 13

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

Article 14

Stages en entreprises

Le stage doit faciliter le passage du monde éducatif à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. À cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Article 15

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 16

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé selon les modalités prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris le 27 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Les formations relatives aux logiciels listés ci-dessous sont éligibles au plan de formation :

- HELIOS Entreprise;
- HELIOS Compta;
- HELIOS Nomad.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065

Convention collective nationale

**IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE
AU DÉTAIL D'HABILLEMENT**

ACCORD DU 4 JUILLET 2017
RELATIF À LA DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL

NOR : ASET1750787M

IDCC : 675

Entre

FEH

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Cette dernière permet notamment aux commerces de détail situés dans les zones touristiques, les zones touristiques internationales, les zones commerciales et certaines gares (gares d'affluence exceptionnelle), de déroger au repos dominical.

Les partenaires sociaux rappellent toutefois que le repos dominical reste la règle. Le travail le dimanche s'exerce dans le cadre des dispositions spécifiques prévues par la loi et par cet accord de branche.

Conformément aux dispositions de l'article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, cet accord vise les entreprises de la branche qui ne sont pas couvertes par un accord collectif ayant le même objet ou une décision de l'employeur validée après référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

PARTIE 1

DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL

Article 1.1

Principe du repos dominical

Les partenaires sociaux rappellent préalablement que le repos hebdomadaire est, conformément à la loi, donné en principe le dimanche.

Les organisations syndicales réaffirment que malgré leur opposition au travail du dimanche elles concèdent qu'il peut y être dérogé avec des salariés volontaires dans le respect du cadre juridique précisé en préambule, et lorsque, pour des raisons commerciales les magasins sont ouverts.

Ainsi, pour compenser les contraintes et inconvénients du travail dominical, les parties signataires souhaitent définir les garanties applicables aux salariés volontaires travaillant ce jour-là.

Article 1.2

Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent dans l'ensemble des zones géographiques pouvant déroger de manière permanente au repos dominical. Elles s'appliquent donc actuellement aux zones touristiques (ZT), aux zones touristiques internationales (ZTI), aux zones commerciales (ZC), et à certaines gares (gares d'affluence exceptionnelle).

Elles couvrent les salariés et les entreprises qui relèvent de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne sont pas déjà couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Sont notamment visés par cet accord les démonstrateurs des espaces de vente (corners) des grands magasins dont l'employeur applique la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne sont pas couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Article 1.3

Volontariat

1.3.1. Principe du volontariat

Dès qu'un magasin ouvre le dimanche dans le cadre des dérogations visées à l'article 1.1, il convient d'organiser sur le site le travail dominical.

Il est donc proposé, autant que de besoin, à tout salarié présent, notamment à temps partiel, tout salarié nouvellement affecté, tout salarié recruté (hors recrutement prévoyant expressément de travailler le dimanche) sur ce magasin la possibilité de se porter volontaire pour travailler le dimanche.

1.3.2. Expression du volontariat

L'expression du volontariat est indispensable pour travailler le dimanche.

Le fait de ne pas se porter volontaire ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Cette absence de volontariat ne doit pas non plus engendrer de mesure discriminatoire.

Salariés déjà en poste

Pour les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas le travail habituel le dimanche, le volontariat est exprimé par écrit pour une première période de 6 mois (modèle de formulaire disponible en

annexe). À l'issue de cette période, ce volontariat est exprimé à nouveau par écrit pour une période de 1 an reconductible tacitement (modèle de formulaire disponible en annexe).

En l'absence de salariés volontaires au sein d'un magasin, des salariés travaillant dans d'autres magasins du même secteur géographique peuvent se porter volontaire.

Nouveaux salariés embauchés spécifiquement pour travailler le dimanche

Pour les nouveaux salariés embauchés spécifiquement pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche, le volontariat résulte dudit contrat.

Lesdits salariés sont titulaires d'un contrat de fin de semaine, c'est-à-dire un contrat de travail de 3 jours consécutifs maximum intégrant le dimanche.

1.3.3. Réversibilité du volontariat

Le salarié qui n'est plus volontaire pour travailler le dimanche en informe son entreprise (modèle de formulaire disponible en annexe).

Le délai pour prévenir l'employeur est de 1 mois minimum, ramené à 15 jours pour les femmes enceintes.

1.3.4. Planification du travail du dimanche et décision d'ouverture

L'employeur doit communiquer par voie d'affichage physique ou numérique pour le trimestre à suivre, et au moins 1 mois avant le premier dimanche travaillé, les dates d'ouverture du dimanche du point de vente.

Cette planification pourra toutefois prendre fin sans préavis et unilatéralement en cas de décision de fermeture du magasin le dimanche par la direction de l'entreprise ou en cas de changement juridique relatif à l'ouverture du dimanche sur la zone géographique concernée.

Le volontariat des salariés pour travailler le dimanche donne lieu à une planification en fonction des besoins respectant une équité entre les salariés volontaires.

Le nombre de dimanches travaillés par salariés ne pourra excéder 26 par année civile. Seule une demande expresse du collaborateur (formulaire disponible en annexe) ou la signature d'un contrat de travail spécifique permettent de déroger à cette règle.

La répartition des horaires de travail d'un salarié travaillant le dimanche est déterminée selon les modalités suivantes :

- 1 demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures ;
- 1 journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 5 heures, ou à une durée correspondant à l'amplitude horaire d'ouverture du magasin si celui-ci ouvre pendant moins de 5 heures le dimanche.

Pour les salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 11 avril 2014, la répartition quotidienne des horaires de travail est déterminée selon les modalités suivantes :

- 1 demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3,30 heures ;
- 1 journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 6 heures, ou à une durée correspondant à l'amplitude horaire d'ouverture du magasin si celui-ci ouvre pendant moins de 6 heures le dimanche.

Cependant, le salarié pourra demander à déroger à ces modalités pour faire face à des contraintes personnelles ou pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale.

1.3.5. Indisponibilité ponctuelle

À titre exceptionnel, un salarié pourra décider de ne pas travailler un dimanche pour lequel il a été planifié.

Il devra respecter dans ce cas un délai de prévenance de 1 mois minimum, ramené à 15 jours pour les femmes enceintes.

1.3.6. Mise en œuvre du volontariat pour les responsables et responsables adjoints de magasins

Les parties signataires rappellent que l'organisation des ouvertures dominicales doit permettre de garantir le volontariat des responsables et des responsables adjoints de magasins, au même titre que les autres salariés.

Article 1.4

Contreparties financières

1.4.1. Contrepartie liée au travail dominical

Les salariés travaillant le dimanche en application du présent accord bénéficient, pour chaque dimanche travaillé, d'un doublement de la rémunération perçue au titre des heures de travail effectuées ce jour ou, s'ils bénéficient d'une convention de forfait jour, d'un doublement de la rémunération perçue pour un jour de travail.

Les heures supplémentaires effectuées le dimanche donnent lieu, à l'attribution d'un repos compensateur rémunéré de remplacement équivalent en temps et au paiement de la majoration prévue au premier alinéa l'article 1.4.1, en lieu et place du paiement des majorations légales pour heures supplémentaires.

Les avantages offerts aux salariés qui travaillent en semaine, notamment ceux liés au transport ou aux repas, bénéficieront également aux salariés qui travaillent le dimanche.

Les employeurs s'engagent à accorder à tout salarié dont la durée du travail est répartie sur 5 jours ou plus, 2 jours de repos consécutifs au minimum dix fois par an.

1.4.2. Frais de garde et autres charges induites par le travail dominical

Les majorations prévues par le présent accord compensent forfaitairement le caractère dérogatoire du travail dominical, et plus précisément les charges induites par une activité professionnelle effectuée le dimanche.

À la demande du salarié, les frais de garde d'enfants pourront toutefois faire l'objet d'un remboursement spécifique, sous la forme retenue par l'entreprise (exemple : chèque emploi service universel), plafonné à 40 € maximum par dimanche travaillé et par collaborateur, si les conditions suivantes sont cumulativement réunies :

- être parent d'un enfant de moins de 12 ans, ou de moins de 16 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé;
- produire la copie d'un document officiel (facture, déclaration URSSAF...).

Article 1.5

Engagements pris en faveur de publics en difficultés et des personnes handicapées

Parmi les candidatures reçues par l'entreprise, celles des personnes de moins de 26 ans ou de plus de 55 ans seront étudiées en priorité, sous réserve que les compétences de ces dernières soient conformes aux postes à pourvoir. Il en sera de même pour les candidatures des autres publics généralement éloignés du marché du travail, comme celles des personnes handicapées.

Les entreprises devront préciser annuellement leurs engagements sur au moins un de ces points.
L'observatoire de branche assure le suivi annuel de cette disposition.

Article 1.6

Engagements en matière d'emplois

Le travail le dimanche dans la branche doit permettre de sécuriser au moins 850 emplois liés notamment aux ouvertures dominicales, et d'en créer 250 nouveaux dans les 3 ans qui suivront la signature du présent accord.

Article 1.7

Obligations liées aux scrutins nationaux ou locaux

Les employeurs veilleront à ce que les plannings des salariés permettent à ces derniers d'exercer leur droit de vote pour les scrutins nationaux ou locaux.

PARTIE 2

Dispositions finales

Article 2.1

Préconisations visant les prestataires de services et les sous-traitants

Les entreprises de la branche préconisent à leurs prestataires, partenaires commerciaux et fournisseurs de se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Lors des appels d'offres concernant les contrats de prestations de services à venir, les contreparties sociales et salariales pour le travail dominical seront notamment prises en compte dans le choix du prestataire.

Article 2.2

Modalités d'application de l'accord

Le présent accord est d'application directe.

Tout nouvel accord collectif ayant le même objet ne pourra y déroger que par des dispositions plus favorables.

Article 2.3

Commission de suivi

Une commission paritaire de suivi de cet accord est mise en place et se réunira au moins une fois par an.

Elle étudiera notamment les engagements prévus aux articles 1.5 et 1.6 du présent accord.

La commission de suivi pourra, le cas échéant, émettre des recommandations concernant les adaptations à apporter au présent accord.

Article 2.4

Date d'application et durée de validité

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2.5

Publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 2.6

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 4 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

TRAVAIL DOMINICAL : FORMULAIRE DE VOLONTARIAT

Je soussigné(e) (Nom, Prénom).....,
salarié(e) de la société..... affecté(e)
sur le magasin situé à..... occupant le poste de.....

Déclare me porter volontaire pour travailler le dimanche.

Demande à travailler plus de 26 dimanches par an :

☐

OUI

☐

NON

Nombre de dimanches souhaités :

.....

Si ma déclaration de volontariat porte sur une période déterminée ou sur un nombre maximal de dimanches par mois, précisez :

Je déclare avoir pris connaissance des dispositions de l'accord de branche des Maisons à succursales de vente au détail (CCN 3065 – IDCC 675) relatif à la dérogation au repos dominical.

Je déclare avoir notamment pris connaissance du droit à la réversibilité du volontariat, et des conditions dans lesquelles est exprimée cette dernière.

Fait à

Le / /

Signature du salarié précédée de la mention « lu et approuvé »

Il est rappelé que le salarié signant ce tableau déclare être volontaire pour travailler le dimanche au sein du magasin.

DIMANCHES	DATE	DATE	DATE	DATE
Nom/Prénom du salarié				

DATE	DATE	DATE	DATE	DATE

DATE	DATE	DATE	DATE	DATE

TRAVAIL DOMINICAL :
FORMULAIRE DE RÉVERSIBILITÉ

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)....., salarié(e) de la société..... affecté(e) sur le magasin situé à..... occupant le poste de.....

- ☐ Déclare ne plus me porter volontaire pour travailler le dimanche
- ☐ Déclare me porter désormais volontaire pour travailler le dimanche durant la période du au
- ☐ Déclare me porter désormais volontaire pour travailler..... dimanches par mois
- Préciser, le cas échéant, la période et/ou le nombre de dimanches concernés dans l'année :

Fait à

Le / /

Signature du salarié précédée de la mention « lu et approuvé »

Information :

Conformément aux dispositions de l'accord relatif au repos dominical de la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (art. 1.3.3. relatif à la réversibilité du volontariat), le délai pour prévenir l'employeur est de 1 mois minimum, ramené à 15 jours pour les femmes enceintes.

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

ACCORD DU 27 JUIN 2017
RELATIF AUX MODALITÉS DE RECONDUCTION DES CONTRATS SAISONNIERS
ET À LA PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS SAISONNIERS

NOR : ASET1750801M
IDCC : 1760

Entre
FNMJ

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail » a complété la définition des emplois saisonniers prévue au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Il s'agit désormais des emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le législateur a prévu que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier ainsi défini est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà soumises à des stipulations conventionnelles en ce sens engageant des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Désormais, l'article L. 1244-2 du code du travail prévoit que les contrats de travail à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison identique suivante.

Ce droit à la reconduction s'entend du droit, pour tout salarié qui a effectué une saison dans l'entreprise, de se voir proposer un emploi de même nature, pour la saison suivante, dès lors que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

Dans ce cadre, le présent accord prévoit que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. L'accord définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

Pour calculer l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs effectuées dans cette même entreprise sont cumulées.

Les jardineries et graineteries sont directement concernées par l'emploi saisonnier et des dispositions relatives au recours à des contrats de travail à durée déterminée liés à la saison sont déjà prévues à l'article 3.5 de la convention collective, relatif aux emplois précaires.

Il est également rappelé que la convention collective des jardineries et graineteries comporte également des dispositions relatives au contrat de travail intermittent (art. 3.3) et qui permettent également de rendre moins précaire la situation de certains salariés.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche ont souhaité négocier sur les conditions d'emploi des salariés saisonniers au sein des jardineries et graineteries, mais également, dans le cadre du respect de l'égalité de traitement, leur faire bénéficier des mêmes droits que les salariés embauchés en contrat de travail à durée indéterminée.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de réviser les dispositions de la convention collective des jardineries et Graineteries et de compléter les dispositions concernant les salariés saisonniers, en prévoyant, conformément aux dispositions législatives, des dispositions relatives aux modalités de reconduction de leur contrat de travail et de prise en compte de leur ancienneté.

Article 2

Recours à l'emploi saisonnier

L'article 3.5 « Emplois précaires » est modifié comme suit :

« Conformément aux lois et règlements en vigueur, il peut être conclu des contrats à durée déterminée ou des contrats de mise à disposition de personnel avec des entreprises de travail temporaire.

Le recours à ces contrats étant dérogatoire au droit commun, les parties à la présente convention reconnaissent qu'il ne doit pas se substituer aux possibilités de création d'emploi à caractère permanent. Le chef d'entreprise veille à ce que l'information du comité d'entreprise sur l'emploi prenne en considération le phénomène de la précarité (nombre de contrats et dans la mesure du possible de reconductions et de refus).

Il est ensuite constaté le caractère par nature saisonnier de l'activité des entreprises relevant de la présente convention. À titre indicatif, de façon habituelle, avec décalage possible de 15 jours, la saison d'automne se situe de mi-septembre à mi-décembre et celle de printemps de mi-février à mi-juin.

L'employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier, dans la même entreprise, pendant tout ou partie de deux saisons identiques consécutives et dont le contrat de travail est arrivé à son terme initial, (exclusion ainsi faite des cas de rupture anticipée ou à l'initiative du salarié), lui propose (sauf motif réel et sérieux) par tout moyen, un emploi de même nature, pour la saison identique suivante.

Ainsi, suite à la proposition de l'employeur, le salarié saisonnier devra faire connaître par écrit au moins 45 jours avant le début de la saison suivante concernée (printemps, ou automne), soit au plus tard le 1^{er} août ou le 1^{er} janvier, sa volonté de bénéficier d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

Sauf motif réel et sérieux, l'employeur proposera alors au salarié concerné, dans un délai de 30 jours de réception de la demande du salarié, un nouveau contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

Ainsi, au cas où l'activité saisonnière ne permet pas la reprise de tous les saisonniers ayant demandé à bénéficier de la reconduction de leur emploi définie ci-dessus ou en cas de demande tardive, l'employeur reste libre du choix du ou des salariés qui sont repris.

Aussi, pour les saisonniers ne disposant pas de clause de reconduction ou lorsque cette clause ne serait pas respectée par l'employeur, les saisonniers bénéficieront d'une indemnité correspondant à 10 % de l'ensemble des salaires perçus pendant la saison.

Dans l'hypothèse du décalage du démarrage de la saison rendant impossible la proposition d'un nouveau contrat de travail dans le respect du délai de 30 jours, l'employeur en informe le salarié par tout moyen écrit.

Ce nouveau contrat de travail ne comporte pas de période d'essai, sauf affectation sur un emploi de nature différente (poste, rayon, etc.) de celui tenu lors de la précédente saison. En cas de besoin d'adaptation du salarié saisonnier, celui-ci bénéficiera d'une formation, à l'initiative de l'employeur.

Le salarié qui a reçu une proposition de contrat de travail et qui n'y a pas répondu favorablement sous quinzaine perd le bénéfice du droit à reconduction.

Pour calculer l'ancienneté du salarié et les droits qui y sont attachés, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont cumulées.

Dans ces conditions et conformément aux dispositions relatives à la classification des emplois et aux grilles de rémunération, la rémunération du salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans le même coefficient sera au moins égale à la rémunération minimale correspondant à celui-ci majorée de deux points et au-delà de 5 ans et dans les mêmes conditions majorées de trois points.

En cas de titularisation ultérieure en CDI d'un salarié ayant bénéficié d'un ou plusieurs contrats de travail pour occuper un emploi saisonnier, son ancienneté cumulée, calculée sur la base des contrats successifs effectués, dans l'entreprise sera prise en compte dans l'acquisition de ses droits dans l'entreprise, en particulier pour le calcul de l'indemnité de départ (ex. licenciement, rupture conventionnelle ou retraite).

Tout salarié intérimaire, utilisé pour des missions fréquentes dans la même entreprise, bénéficie de la priorité d'embauche s'il en fait la demande. »

Article 3

Adaptation au poste et à l'environnement

Les adaptations à un nouvel univers professionnel ne peuvent qu'être bénéfiques (notamment en direction des demandeurs d'emploi), que ce soit en termes de motivation, ou de diminution des risques professionnels qui sont accentués chez les personnels récemment intégrés. À ce titre, la formation représente un outil majeur qui doit être mis au service de cet objectif, contribuant de fait à l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

L'emploi d'un salarié saisonnier ne saurait, en aucun cas, pouvoir se faire sans respecter l'obligation de l'employeur à former ces salariés, notamment en début de chaque saison.

Le salarié bénéficiera des dispositions des articles L. 6321-1 et suivant du code du travail.

Article 4

Couverture sociale des salariés saisonniers

L'employeur devra proposer aux salariés saisonniers le bénéfice du contrat complémentaire santé.

Conformément à la loi, les salariés saisonniers pourront s'en dispenser.

Article 5

Durée de l'accord. – Publicité. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 27 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

ACCORD DU 27 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2017
NOR : ASET1750796M
IDCC : 1760

Entre
FNMJ

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2017

Base : 151,67 heures.

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	TAUX horaire	SALAIRE mensuel	VALEUR du point
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	9,79	1 484,85	9,58
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	9,86	1 495,47	9,35
165	Agent administratif 2 ^e échelon	9,91	1 503,05	9,11
170	Vendeur(se) 2 ^e échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^e échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2 ^e échelon	9,96	1 510,63	8,89
175	Secrétaire	10,01	1 518,22	8,68

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	TAUX horaire	SALAIRE mensuel	VALEUR du point
180	Vendeur confirmé comptable	10,12	1 534,90	8,53
185	Gestionnaire de rayon	10,32	1 565,23	8,46
190	Responsable de rayons	10,63	1 612,25	8,49
200	Responsable de secteur	11,10	1 683,54	8,42
220	Adjoint de direction	12,18	1 847,34	8,40
260	Responsable de point de vente	14,50	2 199,22	8,46
350	Directeur	19,61	2 974,25	8,50
400	Directeur régional	22,41	3 398,92	8,50

Article 2

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Il est rappelé aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Article 3

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 27 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 74 DU 25 AVRIL 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} MAI 2017

NOR : ASET1750785M

IDCC : 1607

Entre

FJP

D'une part, et

CSFV CFTC

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

COEF.	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	PLUS DE 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
115	1 483	1 506	1 528	1 551	1 573	1 595	749
118	1 490	1 513	1 535	1 558	1 581	1 603	753
123	1 497	1 521	1 544	1 567	1 590	1 614	776
130	1 504	1 529	1 553	1 577	1 601	1 625	807
138	1 511	1 537	1 562	1 587	1 613	1 638	843
143	1 519	1 544	1 570	1 596	1 622	1 648	864

COEF.	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	PLUS DE 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
155	1532	1559	1587	1614	1642	1669	917
170	1571	1601	1630	1660	1690	1719	987
180	1624	1655	1686	1717	1748	1778	1032
190	1680	1713	1745	1777	1809	1841	1074
200	1740	1774	1807	1841	1874	1908	1120
212	1816	1851	1886	1922	1957	1992	1176
220	1868	1905	1941	1977	2014	2050	1211
255	2089	2130	2171	2212	2253	2294	1369
290	2312	2358	2404	2449	2495	2541	1523
310	2438	2486	2534	2583	2631	2680	1615
330	2563	2614	2665	2716	2767	2818	1703
370	3187	3243	3300	3356	3413	3469	1883
440	3264	3329	3395	3461	3527	3593	2198
480	3518	3590	3661	3732	3803	3875	2376
520	3771	3848	3924	4001	4078	4154	2556
560	4025	4107	4189	4271	4353	4435	2735

Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} mai 2017.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2131-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

ACCORD DU 10 MAI 2017
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1750786M
IDCC : 538

Entre
SAMERA

D'une part, et
FGTE CFDT
FNPD CGT
FGT CFTC
FEETS FO
USPDA CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au dialogue social comme définies au livre II du code du travail.

Les parties signataires (le SAMERA et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche) rappellent le rôle primordial de la convention et des accords de branche pour une régulation économique et sociale par l'affirmation de solidarités interentreprises et l'harmonisation des conditions d'emploi des salariés dans les entreprises d'un même secteur d'activité.

Les groupes de travail paritaires ayant préparé la négociation de cet accord ont été l'occasion, au-delà d'un retour d'expérience, d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche professionnelle de la manutention ferroviaire et travaux connexes, et de traduire, dans cet accord, des orientations partagées par les signataires.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement d'un dialogue social constructif et responsable et la négociation collective au sein de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes. Cette concertation sociale de branche doit également être favorisée dans

les entreprises aussi les parties signataires ont tenu à poser les bases d'une meilleure formation des titulaires de mandats.

Les signataires ont également tenu à organiser les modalités selon lesquelles les partenaires sociaux de la branche peuvent saisir la commission paritaire de branche, instance de la négociation collective, de toutes questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt collectif pour le personnel et les entreprises.

Enfin, les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social des entreprises. L'exercice de responsabilités syndicales ou représentatives ou l'exercice d'un rôle d'acteur de la négociation collective ne saurait constituer pour les salariés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre (en application notamment des articles L. 2141-5, L. 2141-5-1, L. 6112-4 et L. 6123-1 du code du travail).

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de formaliser les orientations du dialogue social de branche ;
- de décrire l'organisation du dialogue social au sein de la branche notamment en précisant les rôles et attributions des instances concourant à ce dialogue dans le respect des prérogatives de la commission paritaire de branche en matière de négociation collective ;
- de promouvoir la formation des acteurs du dialogue social tant au niveau de la branche que des entreprises.

Article 2

Conduite du dialogue social de branche

Les signataires du présent accord réaffirment la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs constitutifs d'un ensemble de règles applicables à toutes les entreprises de la branche et visant à assurer l'unité et l'identité de celle-ci.

Afin de piloter efficacement le dialogue social de branche, ils considèrent qu'il convient périodiquement :

- de définir les enjeux et priorités du dialogue social de branche, si besoin, en affirmant son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise ;
- après retour d'expérience, d'ajuster les méthodes du dialogue social de branche pour que celui-ci reste exemplaire et joue un rôle moteur dans l'amélioration de la concertation sociale au sein des entreprises.

Article 2.1

Priorités de branche en matière de dialogue social

Au-delà des négociations de branche obligatoires et des travaux paritaires à mettre en œuvre dans le cadre des politiques arrêtées par les pouvoirs publics ou des accords nationaux interprofessionnels, les parties signataires s'accordent à revoir chaque année la liste des dossiers qu'elles considèrent comme prioritaires au regard des enjeux économiques et sociaux de la branche.

Afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche, lors de l'examen de ces priorités, les parties signataires conviennent de lister les textes de branche qui seraient devenus inadaptés du fait des évolutions du contexte, et d'inscrire dans les priorités, les négociations à conduire pour rechercher de nouveaux équilibres sur ces thèmes.

Afin de faciliter ce travail de mise à jour des textes conventionnels, à l'issue du travail d'actualisation de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes, l'ensemble des textes conventionnels

applicables au sein de la branche seront disponibles dans le cadre d'un site internet dédié aux travaux paritaires de la branche.

La définition de ces priorités, exercice indispensable à l'efficacité du dialogue social de branche, ne peut toutefois pas avoir pour effet de remettre en cause la liberté d'appréciation et de proposition de chaque organisation syndicale à l'occasion de l'examen de ces priorités.

Ces priorités sont consignées en annexe I du présent accord, annexe qui fera donc l'objet d'une révision périodique.

Article 2.2

Méthode retenue pour la conduite du dialogue social de branche

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la méthode à mettre en œuvre afin de favoriser la conduite et la réussite de la négociation dans le cadre d'une concertation ouverte et loyale.

Cette méthode repose sur trois phases dont la principale est celle de la préparation de la négociation proprement dite :

- une phase de préparation de la négociation et de partage des constats : des réunions bilatérales ou des groupes de travail paritaires "ad hoc" doivent permettre aux parties de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et comprendre les enjeux et attentes de chacune des parties. Elle doit permettre de définir le périmètre de la négociation et les conditions requises pour son aboutissement. Elle peut, si besoin, être également le moment d'une appropriation technique des enjeux.

Il est convenu entre les parties signataires que cette phase de préparation de la négociation ne peut pas conduire les organisations syndicales représentatives à renoncer à leurs demandes et revendications ;

- une phase de définition d'axes de négociations établis sur la base des constats partagés qui pourront porter, en fonction du sujet, sur :
 - les mesures prioritaires à mettre en œuvre ;
 - le calendrier de réalisation d'une ambition ou d'une orientation partagées par les partenaires sociaux ;
 - la définition du type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre au niveau local pour les modalités de mise en œuvre ;
- en cas de consensus suffisant sur la définition des axes de négociations, les partenaires sociaux seront amenés à préciser le détail des dispositions de l'accord.

Article 3

Organisation du dialogue social de branche

Le dialogue social lié à la négociation collective au sein de la branche professionnelle est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci-après :

Article 3.1

Groupe de travail paritaire « Négociations sociales de branche » (GTP-NSB)

Le groupe de travail paritaire « Négociations sociales de branche » (GTP-NSB) est une instance paritaire ad hoc, sans pouvoir de négociation, qui se réunit au moins une fois par année civile, pour des échanges informels.

Il a pour principal objet d'examiner les priorités de branche en matière de dialogue social visées aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord. Le GTP-NSB est également compétent pour proposer à la commission paritaire de branche le calendrier prévisionnel des négociations de branche.

Le GTP-NSB s'articule avec le droit de saisine des organisations syndicales de salariés (art. L. 2222-3 du CT) relatif à la formulation de demandes d'ouverture de négociations sans préjudice des obligations de négociation résultant du code du travail. À ce titre, les parties signataires du présent accord entendent préciser les modalités de cette saisine :

- toute demande d'ouverture de négociation devra être motivée et adressée au SAMERA par lettre avec avis de réception et devra être portée à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives de salariés ;
- le SAMERA disposera d'un délai incluant deux réunions des instances de décision du SAMERA (CSMF + bureau) à compter de la date de réception de la demande pour faire connaître sa réponse.

Article 3.2

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF) est l'instance de la négociation collective dans la branche. Elle est instituée conformément aux dispositions législatives en vigueur afin de remplir les missions prévues par ces dispositions concernant les CPPNI de branche.

Elle est composée de représentants choisis par chacune des organisations syndicales représentatives en fonction des sujets traités.

Leurs noms sont notifiés simultanément à leurs employeurs puis au SAMERA à la réception de la convocation de la réunion de la CPPNI-MF.

Le SAMERA et les organisations syndicales représentatives conviennent que la durée de la commission paritaire de branche devra respecter des horaires équilibrés par demi-journée de travail conformément aux dispositions de l'article 3.7 ci-après.

Lorsque la CPPNI-MF valide l'engagement d'une négociation :

- soit la négociation débute directement en CPPNI-MF, notamment lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de travaux préparatoires ;
- soit la négociation requiert des travaux préparatoires et des réunions bilatérales entre le SAMERA et chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et/ou un groupe de travail paritaire est mandaté (cf. art. 3.3).

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture de l'accord à la signature est définie, après concertation en CPPNI-MF.

Article 3.3

Groupes de travail paritaires (GTP MF)

Il s'agit d'une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI-MF, de préparer et faciliter la négociation en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets.

Le groupe de travail paritaire est le lieu de production et d'examen de la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Article 3.4

Réunions bilatérales de branche (RBB-MF)

Il s'agit d'une instance paritaire, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI-MF, de préparer et faciliter la négociation en travaillant séparément avec chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche à une compréhension réciproque de ses différents aspects et objets.

La réunion bilatérale de branche (RBB-MF) est le lieu d'échange pour préparer la négociation en permettant au SAMERA et à chacune des organisations syndicales représentatives d'exposer et d'affiner leurs points de vue, souhaits ou orientations.

Article 3.5

Commissions de suivi de branche

Certains accords de branche peuvent prévoir la mise en place de commission de suivi (exemple commission de suivi prévoyance, commission de suivi et de pilotage complémentaire santé...). L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par chacun de ces accords.

Article 3.6

Autres commissions paritaires de branche (SPP, CPNE-FP...)

Certains accords interprofessionnels ou des dispositions légales ou réglementaires, notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation peuvent prévoir la mise en place de commission paritaires ad hoc (CPNE-FP, SPP). L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par ces accords ou textes ou par les règlements intérieurs adoptés par ces instances.

Article 3.7

Participation aux instances et commissions paritaires de branche (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord)

La participation des salariés aux instances et commissions paritaires de branche prévues aux articles 3.1 à 3.6 du présent accord est régie par les dispositions de l'article 5 des dispositions communes de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes rappelées ci-après : « Au cas où des salariés participent à une commission paritaire, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail consacré à ces commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions. »

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du code du travail (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), les parties signataires précisent que toute dérogation au présent article par conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peut être que plus favorable aux salariés.

Article 4

Promotion de la formation au dialogue social de branche

Article 4.1

Mise en œuvre d'un cursus de formation au dialogue social pour les acteurs de la concertation sociale au sein de la branche et des entreprises

En complément des travaux conduits au sein de la branche pour l'accès à la formation des salariés et le développement de parcours de formation certifiants, en complément et en appui aux orientations définies à l'article 2 du présent accord relatif à la conduite du dialogue social de branche, les

partenaires sociaux initient une réflexion pour définir dans les meilleurs délais un cursus ou programme de formation des acteurs du dialogue social répondant aux caractéristiques suivantes :

- dispensée par un (ou des) organisme(s) de formation qui sera (ont) choisi(s) par la CPPNI MF ou un groupe de travail paritaire ad hoc une fois que le référentiel de formation aura été défini ;
- basée sur un référentiel dont le contenu sera défini par les partenaires sociaux de la branche ;
- résolument tournée vers l'opérationnel, offrant aux stagiaires des outils concrets sur lesquels ils pourront s'appuyer pour optimiser leurs pratiques professionnelles et/ou syndicales, alternant des apports théoriques et méthodologiques, des travaux de sous-groupes et d'interventions de professionnels ;
- d'une durée compatible avec l'accomplissement des obligations professionnelles et syndicales des stagiaires (durée totale entre 50 et 100 heures) ;
- la formation définie ci-dessus fera l'objet d'un financement pour les salariés agissant dans le cadre du dialogue social (représentants des employeurs ou des salariés) dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, en fonction des dispositifs les plus adaptés aux projets de formation des intéressés ;
- cette formation pourra faire l'objet de complément dans le cadre d'un cursus pouvant conduire à une certification (si possible, cette certification devra être accessible via la VAE).

Article 4.2

Bénéficiaires du cursus et/ou programme au sein de la branche et des entreprises

Le cursus et/ou programme de formation ci-dessus sera prioritairement proposé :

- d'une part, aux salariés mandatés par les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la branche (par l'arrêté du 24 juin 2013, *Journal officiel* du 9 juillet 2013) :
 - pour participer aux travaux des instances de branche listées à l'article 3 du présent accord et ce dans la limite de 2 salariés par année et par organisation syndicale ;
 - pour représenter l'organisation syndicale auprès de l'entreprise et ce dans la limite de 1 salarié par année et par organisation syndicale.
- d'autre part, aux responsables opérationnels ayant reçu de la part des employeurs de la branche délégation pour animer la concertation sociale au sein d'un établissement ou d'une équipe ou d'un ensemble d'équipes et ce dans la limite de 2 salariés par an et par entreprise.

Article 5

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2017. Au terme de cette période initiale, il pourra être tacitement reconduit deux fois et par période d'une année, sans que la durée totale ne puisse toutefois excéder 3 ans.

À l'arrivée du terme de ces 36 mois, le présent accord cessera immédiatement de produire tout effet.

Trois mois au plus tard avant le terme de chaque échéance annuelle, le SAMERA ou l'ensemble des organisations syndicales signataires peuvent indiquer, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'autre partie leur souhait de ne pas reconduire l'accord. Ce dernier cessera alors de produire tout effet au 31 décembre de l'année en cours.

Article 6

Révision

À tout moment et à la demande du SAMERA ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8

Dépôt. – Extension. – Publicité

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail,

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche manutention ferroviaire.

Le présent accord fera l'objet, à la diligence du SAMERA, des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

L'ensemble des dispositions du présent accord feront l'objet des mesures de publicité prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail (base de données nationale). Par ailleurs, il fera l'objet d'une mise à disposition de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche et des entreprises sur le site internet dédié aux travaux paritaires de la branche (prévu à l'article 2.1 ci-dessus).

Fait à Paris, le 10 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

PRIORITÉS DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE MANUTENTION FERROVIAIRE (ART. 2.1 DE L'ACCORD)

Pour les années 2017 et 2018 les priorités du dialogue social de la branche manutention ferroviaire arrêtées par le GTP « Négociations sociales de branche » sont :

- travaux paritaires relatifs à l'alphabétisation des salariés du secteur et plus largement leur accès à la formation et notamment aux formations « socles » (CléA ou connaissances et compétences de base au sein de la branche manutention ferroviaire) ;
- actualisation des classifications ;
- actualisation de la convention collective ;
- finalisation de la définition et mise en œuvre des CQP « CQP Agent de nettoyage et de manutention ferroviaire » et CQP « Chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire ».

Convention collective départementale

**IDCC : 1572. – MÉTALLURGIE
(Charente)**

(12 décembre 1989)

(Bulletin officiel n° 1990-6 bis)
(Étendue par arrêté du 29 octobre 1990,
Journal officiel du 1^{er} novembre 1990)

ACCORD DU 3 JUILLET 2017

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ET À LA VALEUR DU POINT
POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750813M
IDCC : 1572

Entre

UIMM Charente

D'une part, et

CFDT métallurgie

FO métaux

CFE-CGC métallurgie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Taux effectifs garantis

Les taux effectifs garantis annuels tels que définis par le précédent accord signé le 25 novembre 2016 (étendu par arrêté du 21 février 2017, publié au *Journal officiel* le 1^{er} mars 2017), sont fixés pour l'année 2017 comme suit et seront adaptés à l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

(En euros.)

COEFFICIENT	TEG ANNUEL (151,67 heures pour l'année 2017)
140	17 764
145	17 785
155	17 801
170	17 897
180	17 950
190	18 006

COEFFICIENT	TEG ANNUEL (151,67 heures pour l'année 2017)
215	18282
225	19084
240	19912
255	21020
270	21795
285	22978
305	24772
335	26203
365	28863
395	30420

Valeur du point : 5,28 €.

Salaires minima conventionnels

Ces salaires minima conventionnels déterminés à partir d'une valeur de point multipliée par le coefficient du salarié servent de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 19 de la convention collective de la Charente.

À compter de la date d'extension du présent accord, la valeur du point est fixée à 5,28 € (pour 151,67 heures) cette valeur étant portée en application de l'avenant du 14 octobre 1983 (cf. page 74 de la convention collective départementale) à :

- 5,54 € pour le personnel ouvrier ;
- 5,65 € pour la maîtrise d'atelier.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective de la métallurgie de la Charente signée le 12 décembre 1989, dont l'extension a été rendue effective par un arrêté en date du 29 octobre 1990, paru au *Journal officiel* du 1^{er} novembre 1990.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Angoulême, le 3 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3350

Convention collective nationale
IDCC : 2683. – PORTAGE DE PRESSE

AVENANT DU 5 MAI 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1750790M
IDCC : 2683

Entre
GREPP

D'une part, et :

CFTC
FCCS CFE-CGC
F3C CFDT
SNPEP FO
SPEP 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 différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (art. L. 2232-9 nouveau du code du travail).

Cet avenant repose donc sur la volonté de structurer le dialogue social dans la branche conformément à la législation afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur du portage de presse en poursuivant la dynamique sociale de la branche, déjà représentée par la signature de plusieurs accords depuis la création de la convention collective du portage de presse (prévoyance, temps de travail des porteurs, etc.).

Le dialogue social dans la branche du portage de presse se déroule actuellement dans le cadre de 3 instances paritaires dédiées et déjà existantes, dont le rôle et les modes de fonctionnement sont

distincts : une commission paritaire nationale, une commission paritaire de conciliation et une commission paritaire d'interprétation.

Article 1^{er}

Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent d'instituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche du portage de presse.

La CPPNI du portage de presse vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire nationale (se réunissant également sous la forme de commission mixte paritaire) et à la commission paritaire d'interprétation de la branche telles que prévues par la convention collective du portage de presse. Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions de la convention collective instituant lesdites commissions.

La commission paritaire de conciliation demeure et conserve l'objet, les missions et le fonctionnement décrits à l'article 4 de la convention collective nationale du portage de presse.

Article 2

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN du portage de presse dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 3

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche du portage de presse doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, au travail à temps partiel et intermittent, le repos quotidien et hebdomadaire, les jours fériés, les congés payés et autres congés et au compte épargne-temps.

Et/ou conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, non traitée par la présente convention collective.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'avenant mettant en place la CPPNI.

Pour la branche du portage de presse, l'adresse de la CPPNI est la suivante :

Adresse Postale :

GREPP
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
de la branche Portage de presse
Immeuble Le Barjac
1, boulevard Victor, 75015 Paris

Ou par mail : grepp75@gmail.com

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet avis de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 4

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail au niveau de la branche.

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

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Article 5

Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues à l'article 2 de la convention collective du portage de presse sur les modalités et conditions de participation aux réunions paritaires.

Article 6

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7

Dispositions finales

7.1. Durée de l'avenant

Le présent avenant est annexé à la convention collective nationale du portage de presse. Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

7.2. Dépôt. – Publicité

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale du portage de presse et son avenant du 19 décembre 2014 ;

Il sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

7.3. Dénonciation. – Révision

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 5 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3350

Convention collective nationale
IDCC : 2683. – PORTAGE DE PRESSE

AVENANT DU 5 MAI 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} MAI 2017
NOR : ASET1750792M
IDCC : 2683

Entre
GREPP

D'une part, et :

CFTC
FCCS CFE-CGC
F3C CFDT
SNPEP FO
SPEP CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu de qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale nationale

« ANNEXE V

Rémunération minimale nationale ⁽¹⁾

Base 151,67 heures.

NIVEAU de rémunération	TOTAL points de cotation (statut)	ÉCHELON national de rémunération	RÉMUNÉRATION horaire minimale (en euros)	RÉMUNÉRATION minimale pour le personnel mensualisé (en euros)
Employé				
I	40 à 49	1	9,78	1 483,33
II	50 à 59	2A	9,80	1 486,37
	60 à 65	2B	9,83	1 490,92

(1) Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse. »

NIVEAU de rémunération	TOTAL points de cotation (statut)	ÉCHELON national de rémunération	RÉMUNÉRATION horaire minimale (en euros)	RÉMUNÉRATION minimale pour le personnel mensualisé (en euros)
Employé				
III	66 à 72	3A	9,84	1 492,43
	73 à 78	3B	9,87	1 496,98
IV	79 à 84	4A	10,26	1 556,13
	85 à 88	4B	10,49	1 591,02
Agent de maîtrise				
V	88 à 99	5A	11,30	1 713,87
	100 à 110	5B	12,36	1 874,64
VI	111 à 123	6A	12,85	1 948,96
	124 à 132	6B	13,90	2 108,21
Cadre				
VII	133 à 149	7A	14,51	2 200,73
	150 à 166	7B	15,15	2 297,80
VIII	167 à 200	8	17,41	2 640,57
IX	Au-delà de 200	9	De gré à gré	De gré à gré

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions relatives aux minima entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} mai 2017 au plus tard le 1^{er} juin 2017, suite à la signature par au moins une organisation syndicale.

Fait à Paris, le 5 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 117 DU 1^{ER} JUIN 2017
RELATIF À LA COMMISSION NATIONALE DE NÉGOCIATION ET
À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRÉTATION
ET DE VALIDATION (CPNIV)**

NOR : *ASET1750805M*

IDCC : 2511

Entre
COSMOS
CNEA

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFTC
FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie les articles de la convention collective nationale du sport relatifs à la commission nationale de négociation (art. 2.1) et à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (art. 2.2.2) afin de tenir compte des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Article 1^{er}

L'article 2.2.2 de la convention collective nationale du sport, relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV), est supprimé.

Le règlement intérieur attaché à cette commission est également supprimé.

Article 2

Le titre de l'article 2.1 « Commission nationale de négociation » est remplacé par le titre « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Les dispositions de l'article 2.1 :

« La commission nationale de négociation est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs (CoSMoS, CNEA).

La commission nationale de négociation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale.

Toute nouvelle organisation professionnelle d'employeurs qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit, soit obtenir l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, soit être reconnue représentative par le ministre en charge du travail. Toute nouvelle organisation syndicale de salariés doit être reconnue comme représentative par le ministre en charge du travail.

Cette commission se réunit au moins trois fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire. »

Sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

2.1.1. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

2.1.2. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : interprétation des dispositions de la convention collective nationale du sport ; enregistrement des accords collectifs d'entreprise ; établissement du rapport annuel d'activité.

A. – Interprétation de la convention collective nationale du sport

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

B. – Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, au repos et aux jours fériés, aux congés, et au compte épargne-temps conclus et transmis par les structures de la branche.

C. – Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait le 1^{er} juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 118 DU 15 JUIN 2017
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (CHAPITRE IV)**

NOR : ASET1750808M
IDCC : 2511

Entre
COSMOS
CNEA

D'une part, et
CFDT
CGT-FO
FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 87 à la CCNS, le 15 mai 2014. Il prévoit notamment un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel dans l'avenant, avec l'objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

Dans le cadre de cet avenant, les parties ont décidé de la réalisation d'une évaluation statistique du travail à temps partiel dans la branche du sport, ainsi que de l'ouverture d'une nouvelle négociation visant à apporter les ajustements nécessaires pour tenir compte des réalités de la branche.

Les résultats de cette étude, présentés aux partenaires sociaux en commission le 1^{er} juin 2017, nécessitent des éléments complémentaires.

Ce constat conduit les partenaires sociaux à s'accorder sur les éléments suivants.

Article 1^{er}

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 et est différée au 1^{er} décembre 2017, afin de permettre la tenue de la négociation visant à apporter les éventuels ajustements aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel prévue au point 1 de cet article. Les partenaires sociaux de la branche se laissent la possibilité de différer l'application des articles susmentionnés jusqu'au 1^{er} juillet 2018 dans le cadre d'un avenant ultérieur.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 4.6.2.1.1 et 4.6.6 de la CCNS est maintenue.

Article 2

La négociation relative au temps de travail, débutant en septembre 2017 dans le cadre de l'accord de méthode conclu au sein de la branche le 11 janvier 2017 intégrera les discussions en cours sur le temps partiel.

Article 3

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait le 15 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 119 DU 14 JUIN 2017
RELATIF À LA PROROGATION DE LA DÉSIGNATION
DE L'OPCA UNIFORMATION

NOR : ASET1750811M

IDCC : 2511

Entre

CNEA

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La désignation de l'OPCA Uniformation prévue à l'article 2 de l'avenant n° 99 du 24 mars 2015 est prorogée d'une année supplémentaire.

En conséquence, il cessera de produire effet à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales de 2018.

Il est expressément acté que toutes les contributions légales et conventionnelles assises sur les masses salariales 2018 seront à verser au plus tard le 28 février 2019 par les entreprises de la branche à Uniformation et qu'elles viendront notamment compenser les engagements accordés par Uniformation jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet au premier jour suivant l'expiration du délai relatif au droit d'opposition des organisations non signataires.

Fait le 14 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 120 DU 15 JUIN 2017
RELATIF AU TRAVAIL AU TEMPS PARTIEL (CHAPITRE XII)**

NOR : ASET1750812M
IDCC : 2511

Entre
COSMOS
CNEA

D'une part, et
CFDT
CGT-FO
FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 89 à la CCNS, le 15 mai 2014. Il prévoit notamment un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel dans l'avenant, avec l'objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

Dans le cadre de cet avenant, les parties ont décidé de la réalisation d'une évaluation statistique du travail à temps partiel dans la branche du sport, ainsi que de l'ouverture d'une nouvelle négociation visant à apporter les ajustements nécessaires pour tenir compte des réalités de la branche.

Les résultats de cette étude, présentés aux partenaires sociaux en commission le 1^{er} juin 2017, nécessitent des éléments complémentaires.

Ce constat conduit les partenaires sociaux à s'accorder sur les éléments suivants.

Article 1^{er}

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 1^{er} décembre 2017, afin de permettre la tenue de la négociation visant à apporter les éventuels ajustements aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel prévue au point 1 de cet article. Les partenaires sociaux de la branche se laissent la possibilité de différer l'application des articles susmentionnés jusqu'au 1^{er} juillet 2018 dans le cadre d'un avenant ultérieur.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la CCNS est maintenue.

Article 2

La négociation relative au temps de travail, débutant en septembre 2017 dans le cadre de l'accord de méthode conclu au sein de la branche le 11 janvier 2017 intégrera les discussions en cours sur le temps partiel.

Article 3

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait le 15 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

AVENANT DU 6 JUILLET 2017
RELATIF AUX OBJECTIFS, PRIORITÉS ET MOYENS DE LA SÉCURISATION
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1750803M*
IDCC : 18

Entre

UIT

D'une part, et

FS CFDT

CMTE CFTC

THC CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier paragraphe de l'article 13.2 est modifié comme suit :

Les entreprises employant au minimum 11 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA – organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche textile – un versement correspondant à :

- 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente en application des textes législatifs et réglementaires ;
- 0,2 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente. Toutefois cette dernière contribution est instituée pour une durée limitée aux années 2015, 2016 et 2017 (collectes de février 2016, février 2017 et février 2018).

Article 2

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail.

Fait à Paris, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 19 MAI 2017
RELATIF À LA CRÉATION DE L'ASSOCIATION AGF-CPPNTT
NOR : ASET1750800M

Entre
Prism'emploi

D'une part, et

CGT-FO
FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC
FS CFDT
USI CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans la suite de l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire décident de créer une association pour la gestion des fonds de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT).

Article 1^{er}

Création de l'AGF-CPPNTT

Les parties signataires conviennent de créer une association de gestion des fonds de la CPPNTT dénommée « Association de gestion des fonds de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT) » dont les statuts figurent en annexe du présent accord.

Placée sous l'autorité de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT) l'association a pour objet :

- de recevoir et gérer la contribution visée à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPNTT ;
- de conclure tous les contrats nécessaires à la réalisation de son objet et ceux délégués par la CPPNTT.

Le présent accord fixe les axes de fonctionnement de l'association qui sont précisés dans ses statuts.

Dès sa constitution, l'association est chargée de réunir son assemblée générale constitutive et d'élire son président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint. Les formalités déclaratives seront accomplies sans délai par le président dès l'adoption des statuts.

Annuellement, l'association est chargée de tenir une comptabilité, d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année.

Article 2

Membres de l'association

L'association est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche signataires du présent accord et de l'organisation patronale représentative signataire du présent accord.

Article 3

Administration de l'association

L'association est administrée et gérée par une assemblée générale qui regroupe les représentants du collège des salariés et du collège des employeurs tels que mentionnés à l'article 6 des statuts de l'association annexés au présent accord.

L'assemblée générale élit pour 2 ans son président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint qui composent le bureau. Leur mandat peut être renouvelé sans limitation de durée.

Le président et le trésorier sont choisis alternativement, l'un dans le collège des employeurs, l'autre dans le collège des salariés, avec alternance des fonctions après chaque mandat.

Le vice-président et le trésorier adjoint sont choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le président et le trésorier.

Pour la première mandature, la fonction de président est assurée par le collège des employeurs tandis que la fonction de trésorier est assurée par le collège des salariés.

Pour la première mandature, la fonction de vice-président est assurée par le collège des salariés tandis que la fonction de trésorier adjoint est assurée par le collège des employeurs.

L'assemblée générale est chargée de la bonne application de l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, tant pour l'exécution de la collecte que pour le règlement des dépenses.

L'assemblée générale applique les décisions et met en œuvre les orientations fixées par la CPPNTT. Elle arrête les budgets et contrôle leur exécution.

L'assemblée générale rend compte chaque année de sa mission à la CPPNTT. Les comptes de l'association sont transmis chaque année à la CPPNTT.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'assemblée générale. Il préside les réunions de l'assemblée générale.

Le trésorier est chargé de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l'association. Il établit et présente chaque année devant l'assemblée générale les comptes de l'exercice.

À titre provisoire jusqu'au 31 décembre 2019, les représentants permanents à l'assemblée générale bénéficient de la prise en charge, selon les règles de la CPPNTT, de réunions préparatoires avant la tenue de chaque assemblée, dans la limite de 2 heures.

Article 4

Entrée en vigueur et suivi

Les formalités de constitution de l'association seront engagées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la signature du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du second trimestre de l'année 2018 afin de dresser un bilan de son application et d'étudier, le cas échéant, les évolutions appropriées.

Article 5

Révision et dénonciation

Article 5.1

Révision

Toute organisation signataire peut à tout moment en demander la révision, par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Article 5.2

Dénonciation

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (partie patronale ou partie salariale), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué, ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ASSOCIATION DE GESTION DES FONDS DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE NATIONALE DU TRAVAIL TEMPORAIRE (AGF-CPPNTT) (Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901)

STATUTS

Article 1^{er}

Constitution

Il est créé entre les organisations syndicales représentatives adhérentes aux présents statuts une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ci-après dénommée « l'association ».

Les organisations syndicales représentatives fondatrices sont :

- Prism'emploi, organisation professionnelle représentant les entreprises de travail temporaire dont le siège social est situé 7, rue Mariotte, 75017 Paris ;
- la confédération française démocratique du travail (CFDT) – Fédération des services, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé, tour Essor, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
- la confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC)/ FNECS, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé 9, rue Rocroy, 75010 Paris ;
- la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)/CSFV, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- la fédération des employés et cadres FO (FEC FO), organisation syndicale de salariés, dont le siège est situé, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris ;
- l'union syndicale de l'Intérim confédération générale du travail (USI CGT), organisation syndicale de salariés, dont le siège est situé 263, rue de Paris, 93154 Montreuil Cedex.

Ces organisations syndicales représentatives ont signé l'accord paritaire national du 21 avril 2017 portant création de l'AGF-CPPNTT.

Article 2

Dénomination

L'association a pour dénomination :

Association de gestion des fonds de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT).

Article 3

Objet

L'association a pour objet, sous le contrôle de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (CPPNTT) :

- de recevoir et gérer la contribution versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPNTT dans le strict respect de l'accord paritaire national du 19 mai 2017 portant création de l'AGF-CPPNTT ;
- conclure tous les contrats nécessaires à la réalisation de son objet et ceux délégués par la CPPNTT.

Elle gère l'ensemble des fonds collectés, sous le contrôle et l'autorité de la CPPNTT.

Article 4

Siège social

L'association a son siège social à Paris, France.

Il pourra être transféré en tout autre lieu par simple décision de l'Assemblée générale. En cas de transfert du siège social dans une autre commune, la modification corrélative des statuts sera décidée par l'Assemblée générale extraordinaire.

Article 5

Durée

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6

Membres

Composition de l'association

L'association est composée des six organisations syndicales représentatives fondatrices qui ont pris l'initiative de sa création, telles que mentionnées à l'article 1 des présents statuts.

Toute organisation syndicale qui devient représentative au sein de la branche du travail temporaire et signataire de l'accord fondateur pourra devenir membre de l'association.

Les organisations syndicales de salariés sont chacune représentées par une personne, (dénommée « représentant permanent ») et par un suppléant qui ne dispose pas du droit de vote, dont les mandats auront été notifiés à l'association. Elles composent le collège des salariés.

Le collège des employeurs est représenté par un nombre équivalent de personnes (dénommées « représentants permanents »), dont le mandat aura été notifié à l'association. Elles composent le collège des employeurs.

Perte de la qualité de membre

La qualité de membre se perd par :

- la perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire ;
- démission du membre notifiée par simple lettre adressée au président de l'association et pour information à la CPPNTT ;
- dissolution du membre, pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou liquidation judiciaire.

Article 7

Ressources

Les ressources de l'association se composent :

- de la contribution mutualisée visée à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 ;
- le cas échéant, des intérêts et revenus du fonds de l'association ;
- des subventions, dotations et aides publiques pouvant être allouées ;
- de toutes ressources autorisées par la loi, la jurisprudence et les réponses ministérielles.

Les ressources de l'association sont employées conformément à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984. La contribution mutualisée sera collectée par un organisme mandaté par la CPPNTT, puis reversée à l'association.

Les modalités de recouvrement pour le compte de l'association et de reversement à cette dernière seront définies par une convention de collecte établie entre l'organisme collecteur et l'association.

Article 8

Assemblée générale

L'association est administrée par une assemblée générale qui regroupe les représentants du collège des salariés et du collège des employeurs tels que mentionnés à l'article 6 des présents statuts.

Chaque représentant des organisations syndicales représentatives membres dispose d'une voix et chaque collège dispose d'un nombre égal de voix.

Les votes ont lieu à mains levées sauf si le vote à bulletins secrets est demandé par un membre de l'assemblée.

L'assemblée générale élit pour 2 ans son président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint qui composent le bureau. Leur mandat peut être renouvelé sans limitation de durée.

Le président et le trésorier sont choisis alternativement, l'un dans le collège des employeurs, l'autre dans le collège des salariés, avec alternance des fonctions après chaque mandat.

Le vice-président et le trésorier adjoint sont choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le président et le trésorier.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'assemblée générale. Il préside les réunions de l'assemblée générale. Il représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile. Sur mandat du bureau, il procède à l'ouverture au nom de l'association, de tout compte bancaire ou postal et au placement rémunéré des fonds appartenant à l'association.

Il peut, après avoir sollicité l'accord de l'assemblée générale, intenter toutes actions en justice pour la défense des intérêts de l'association, consentir toutes transactions et former tous recours.

Le trésorier est chargé de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l'association. Il établit et présente chaque année devant l'assemblée générale les comptes de l'exercice.

Article 9

Pouvoirs de l'assemblée générale

Organe souverain, l'assemblée générale est investie des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association, dans les limites de son objet.

L'assemblée générale est chargée de la bonne application de l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, tant pour l'exécution de la collecte que pour le règlement des dépenses.

L'assemblée générale applique les décisions et met en œuvre les orientations fixées par la CPPNTT. Elle arrête les budgets et contrôle leur exécution. Elle arrête les comptes annuels de l'association et procède à l'affectation des résultats. Elle nomme un expert-comptable et, en tant que de besoin, les commissaires aux comptes.

L'assemblée générale rend compte chaque année de sa mission à la CPPNTT. Les comptes de l'association sont transmis chaque année à la CPPNTT.

Article 10

Réunions de l'assemblée générale

L'assemblée générale se réunit au moins deux fois par an, dont une dans les 6 mois de la clôture de l'exercice social, et chaque fois qu'elle est convoquée par son président ou par au moins deux représentants permanents.

Les convocations doivent être adressées 15 jours au moins avant la date de la réunion, par lettre simple, télécopie, e-mail, ou tout autre moyen écrit de communication. Les convocations contiennent l'ordre du jour de la réunion. L'ordre du jour est établi par le président.

La tenue d'une feuille de présence est obligatoire pour permettre de vérifier les conditions de quorum et de majorité.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins deux représentants permanents de chacun des deux collèges.

Tout représentant à l'assemblée générale empêché peut se faire représenter par un autre représentant à l'assemblée générale de son collège muni d'un pouvoir spécial à cet effet. Le nombre de pouvoirs détenus par une seule personne est limité à deux.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des représentants permanents présents ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont rédigés par le président. Ils sont établis sans blancs, ni ratures, sur le registre des délibérations de l'association. Ils sont signés par le président qui peut en délivrer des copies ou des extraits. Ils sont communiqués à la CPPNTT et conservés au siège de l'association.

Article 10.1

Assemblées générales ordinaires

L'assemblée générale ordinaire entend le rapport d'activité, le rapport financier, ainsi que, le cas échéant, le rapport du commissaire aux comptes. Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs.

L'assemblée générale ordinaire autorise toutes acquisitions d'immeubles nécessaires à la réalisation de l'objet de l'association, tous échanges et ventes de ces immeubles, ainsi que toutes constitutions d'hypothèques et tous emprunts et, d'une manière générale, délibère sur toutes les questions qui lui sont soumises par le bureau ou l'un des représentants à l'assemblée générale à l'exception de celles comportant une modification des statuts.

Article 10.2

Assemblées générales extraordinaires

L'assemblée générale extraordinaire a compétence pour procéder à la modification des statuts, à la dissolution de l'association et à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'association.

D'une façon générale, elle a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause son existence ou modifier son objet et ses règles de fonctionnement.

Le président inscrit à l'ordre du jour de la prochaine assemblée les propositions de modifications, lequel doit être envoyé aux membres de l'association, par lettre simple, télécopie, e-mail, ou tout autre moyen écrit de communication, au moins 1 mois avant la date de l'assemblée.

L'assemblée ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins trois représentants permanents de chacun des collèges présents.

Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des trois quarts des représentants permanents présents.

Article 11

Gratuité des fonctions et prise en charge de frais

Les représentants à l'assemblée générale ainsi que le président, vice-président, trésorier, trésorier adjoint, ne peuvent recevoir de rétribution à raison des fonctions qui leur sont confiées. Toutefois,

ils ont droit à la prise en charge des frais inhérents à l'exercice de leur mandat, selon les mêmes modalités que celles applicables aux membres de la CPPNTT.

Article 12

Exercice social

L'exercice social commence le 1^{er} janvier pour se terminer le 31 décembre. À titre exceptionnel, le premier exercice social commencera le jour de la publication de l'association au *Journal officiel*, pour finir le 31 décembre 2017.

Article 13

Dissolution

L'assemblée générale extraordinaire, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'association, est convoquée spécialement à cet effet dans les conditions prévues à l'article 10.2.

L'assemblée ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins trois représentants permanents de chacun des collèges présents.

La dissolution ne peut être votée qu'à la majorité des trois quarts des représentants permanents présents.

En cas de dissolution, l'assemblée générale extraordinaire désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés des opérations de liquidation. À la clôture des opérations de liquidation, elle prononce la dévolution de l'actif net et sa répartition entre les membres de l'association.

Fait à Paris.

En dix originaux.

Statuts adoptés par l'assemblée générale constitutive du _____ 2017.

Prism'emploi

Confédération française démocratique du travail (CFDT), fédération des services

Confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) FNECS

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) CSFV

Force ouvrière (FO)

Union syndicale de l'intérim - confédération générale du travail (USI CGT)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 19 MAI 2017
RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES
CADRES ET NON CADRES
NOR : ASET1750798M

Entre
Prism'emploi
D'une part, et
CGT-FO
FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC
FS CFDT
USI CGT

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

PRÉAMBULE

En application de la décision paritaire préparatoire du 26 juillet 2016 fixant le cadre de la refondation des régimes de prévoyance, les négociateurs de la branche définissent le cadre de la négociation relative aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres au sein de la branche du travail temporaire.

Dès lors, les négociateurs de la branche conviennent des dispositions du présent accord de méthode pour terminer les travaux nécessaires à la mise en place du régime de prévoyance au 1^{er} janvier 2019.

Article 1^{er}

Processus et objectifs

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux négociateurs des organisations représentatives de salariés et aux négociateurs de l'organisation patronale de la branche de fixer le cadre de :

- la révision des accords du 10 juillet 2009 ;
- le calendrier des négociations ;

- les moyens nécessaires pour y parvenir ;
- la procédure de mise en concurrence visant à choisir un ou plusieurs organismes assureurs ;
- le pilotage et le suivi du régime.

Article 2

Méthodologie des travaux

Pour permettre à la commission paritaire de négocier les futurs accords, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur de fixer les conditions des futures négociations autour des éléments suivants :

Première phase : mise en place d'un groupe de travail.

Pour préparer les négociations, un groupe de travail technique sera mis en place par la CPPNTT. Les représentants des organisations syndicales membres du groupe de travail pourront se réunir, en tant que de besoin, afin de préparer les réunions du groupe de travail. Ils s'engagent à la discrétion nécessaire à la bonne tenue des travaux. Il pourra faire appel au concours de conseils extérieurs, en particulier des actuaires et d'un conseil juridique. Les signataires mandatent la CPPNTT aux fins de procéder au choix de deux actuaires. Les frais (trajet, temps de réunion, hébergement, restauration) afférents aux réunions du groupe de travail, aux réunions préparatoires, et aux honoraires des actuaires et du conseil juridique seront pris en charge par la CPPNTT selon les modalités applicables à cette instance.

Deuxième phase : négociation ayant pour finalité de réviser les accords de prévoyance (régime cadre et non cadre) du 10 juillet 2009.

Les négociateurs de la branche conviennent que la renégociation porte sur l'intégralité des accords du 10 juillet 2009, ce qui inclut les annexes et les avenants. Les partenaires sociaux pourront faire appel au concours de conseils extérieurs, actuaires et conseils juridiques, dont les honoraires seront pris en charge par la CPPNTT selon les modalités applicables à cette instance.

Troisième phase : élaboration d'un cahier des charges et appel d'offres.

Les négociateurs de la branche conviennent qu'il sera procédé à une mise en concurrence des organismes assureurs en 2018 pour une mise en œuvre le 1^{er} janvier 2019, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Article 3

Calendrier prévisionnel

Première phase : les négociateurs de la branche considèrent que la première phase (mise en place d'un groupe de travail) démarrera dans le courant du 1^{er} semestre 2017 après la parution des comptes des régimes de prévoyance et dès la signature de cet accord de méthode.

Seconde phase : la renégociation des accords du 10 juillet 2009 démarrera dès que le groupe de travail aura achevé ses travaux et se terminera au plus tard le 8 décembre 2017.

Troisième phase : la procédure de mise en concurrence en vue de choisir un ou plusieurs organismes assureurs aura lieu au plus tard à la fin du premier semestre 2018.

Article 4

Composition, missions et modalités de fonctionnement des groupes de travail

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 2 est constitué de deux représentants, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de Prism'emploi. Chaque organisation syndicale pourra organiser une réunion préparatoire avant la réunion du groupe de travail. La CPPNTT prendra en charge les frais de ces réunions préparatoires

dans la limite de 3 heures par réunion. Le temps consacré aux réunions du groupe de travail ainsi qu'aux réunions préparatoires, sera considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le groupe de travail technique a pour mission :

- d'analyser la couverture actuelle et de faire des propositions de couverture aux négociateurs ;
- de proposer aux négociateurs de la branche des modalités de pilotage et de suivi du régime modifié.

Le groupe de travail rend compte de ses travaux aux négociateurs de la branche qui renégocieront les accords de prévoyance (régime cadre et non cadre) de la branche.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au 31 décembre 2018.

Article 6

Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

Convention collective nationale
IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE

ACCORD DU 30 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017

NOR : ASET1750784M
IDCC : 1821

Entre
FCVMM

D'une part, et :

FNTVC CGT
FCE CFDT
CFE-CGC chimie
CFTC CMTE
UNSA construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Salaires minima garantis (SMG)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 492,47 €.

Afin de rendre la grille des minima conventionnels plus dynamique, une hausse différenciée est effectuée dans les conditions suivantes :

- une hausse de 0.9 % par rapport à l'accord du 17 mars 2016 est appliquée du coefficient 115 au coefficient 190 ;
- une hausse de 1 % par rapport à l'accord du 17 mars 2016 est appliquée du coefficient 205 au coefficient 880.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SMG MENSUEL
100	1 480,27

COEFFICIENT	SMG MENSUEL
115	1 492,47
125	1 498,84
135	1 511,97
145	1 530,47
160	1 558,21
175	1 586,20
190	1 613,71
205	1 643,09
220	1 670,88
230	1 689,38
245	1 816,37
260	1 949,94
275	2 083,52
290	2 217,10
315	2 439,73
330	2 696,89
345	3 133,50
385	3 199,19
440	3 413,70
490	3 803,18
550	4 235,74
660	4 949,85
770	5 663,88
880	6 377,96

II. – Salaire minimum professionnel

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,08 € soit une augmentation de 0,4 % par rapport à l'accord du 17 mars 2016.

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SMP/H	SMP/MOIS
100	4,08	
115	4,69	710,98
125	5,10	772,80
135	5,50	834,63

COEFFICIENT	SMP/H	SMP/MOIS
145	5,91	896,45
160	6,52	989,19
175	7,13	1 081,93
190	7,74	1 174,66
205	8,36	1 267,40
220	8,97	1 360,14
230	9,38	1 421,96
245	9,99	1 514,70
260	10,60	1 607,43
275	11,21	1 700,17
290	11,82	1 792,91
315	12,84	1 947,47
330	13,45	2 040,20
345	14,06	2 132,94
385	15,69	2 380,24
440	17,94	2 720,27
490	19,97	3 029,39
550	22,42	3 400,34
660	26,90	4 080,41
770	31,39	4 760,47
880	35,87	5 440,54

III. – Égalité salariale

Les parties au présent accord s'engagent à ouvrir courant 2018 des négociations portant sur un accord de branche qui prévoira des actions à mettre en œuvre dans les six thèmes suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi et la mixité des emplois ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion et la mobilité professionnelle ;
- la rémunération effective ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Elles réaffirment en particulier leur attachement au principe d'égalité des salaires entre les hommes et les femmes qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale au sein d'une même entreprise.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs.

Il s'agit notamment :

- de l'organisation du temps de travail (travail posté, travail du dimanche...);
- de l'ancienneté ;
- du contenu du poste ;

- des connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle;
- de capacités découlant de l'expérience acquise;
- de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ⁽¹⁾.

Il est cependant recommandé aux entreprises d'établir leurs comparaisons en fonction des salaires en taux horaire.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération des salariés placés dans une situation équivalente, les entreprises s'engagent à les supprimer dans les plus brefs délais.

Pour ce faire, les entreprises de la branche sont encouragées à prévoir, à partir de l'exercice 2018, la création dans chacune d'entre elles d'un dispositif (ex : un budget financier de repositionnement) dédié à compenser les écarts de rémunérations constatés de manière objective.

Un bilan de ce dispositif sera dressé lors des négociations de branches sur l'égalité professionnelle en 2019.

IV. – Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2017.

Les parties en demandent l'extension.

V. – Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 30 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

(1) Ces trois derniers critères sont mentionnés à l'article L. 3221-4 du code du travail

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170360-000917
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
