

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° 2017/37 DU 30 SEPTEMBRE 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	155

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/37

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assurances et assistance : accord du 20 juin 2017 relatif aux versements des fonds aux CFA pour l'année 2017	4
Automobile (services [Guyane]) : accord du 10 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [La Réunion]) : avenant n° 117 du 1 ^{er} juin 2017 relatif au champ géographique.....	17
Carrières et matériaux (industries [Hauts-de-France, ouvriers, ETAM]) : accord du 24 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	19
Ciments (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 7 juin 2017 relatif aux missions et à l'organisation de la CPPNI	23
Ciments (industries [ouvriers, ETAM]) : accord du 17 mai 2017 relatif aux salaires mensuels garantis, aux primes et à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2017	30
Fleuristes et animaux familiers : accord du 30 juin 2017 relatif à l'ordre public conventionnel	34
Fleuristes et animaux familiers : accord du 30 juin 2017 relatif à la prime d'ancienneté (art. 9.2)	36
Hôtellerie de plein air : avenant n° 37 du 17 juillet 2017 relatif au travail saisonnier.....	39
Laitière (industrie) : accord du 29 juin 2017 relatif à la prévention de la pénibilité physique et au bien-être au travail dans la transformation laitière	42
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 17 juillet 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation.....	57
Notariat : accord du 13 juillet 2017 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels dans le notariat (DUERP).....	66
Ports de plaisance : accord du 8 juin 2017 relatif au cadre sur la pénibilité	73
Remontées mécaniques : avenant n° 65 du 24 novembre 2016 relatif à la nouvelle classification des emplois	79
Remontées mécaniques : avenant n° 66 du 24 novembre 2016 relatif à l'exercice de l'action syndicale.....	89
Remontées mécaniques : avenant n° 67 du 24 novembre 2016 relatif à la modification de l'article 4.6 de l'avenant n° 64	91

	Pages
Roquefort (industrie) : avenant n° 20 du 13 juin 2017 relatif à la prime de présence.....	94
Roquefort (industrie) : avenant n° 21 du 13 juin 2017 relatif aux congés hospitalisation....	96
Transformation des grains (métiers) : avenant n° 2 du 24 mai 2017 relatif au préavis de départ à la retraite.....	99
Transformation des grains (métiers) : avenant n° 3 du 24 mai 2017 relatif à la pause quotidienne	101
Transports routiers : avenant n° 2 du 4 juillet 2017 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (interurbain).....	103
Travail temporaire (entreprises [intérimaires cadres]) : avenant n° 6 du 19 mai 2017 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	108
Travail temporaire (entreprises [intérimaires non cadres]) : avenant n° 7 du 19 mai 2017 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	114
Verre (industries de fabrication mécanique) : avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975 et de l'annexe « Classification »	120
Zone commerciale (Plan-de-Campagne [Bouches-du-Rhône]) : avenant du 10 juillet 2017 à l'accord du 27 novembre 2009 relatif à l'ouverture du dimanche et à la dérogation au repos dominical	145
Zone d'animation culturelle et touristique (Marseille) : avenant du 24 juillet 2017 à l'accord du 2 novembre 2011 relatif à l'ouverture du dimanche et à la dérogation au repos dominical	150

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

Brochure n° 3265

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

Brochure n° 3267

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

Brochure n° 3279

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

ACCORD DU 20 JUIN 2017
RELATIF AUX VERSEMENTS DES FONDS AUX CFA
POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750834M
IDCC : 1672, 1679, 1801, 2335

Entre
AGEA
SNSA
FFA

D'une part, et
CSFV CFTC
FEC FO
UNSA banques
FSPBA CGT

CFE-CGC assurance

FBA CFDT

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 29 juin 2015, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCABAIA à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4° et R. 6332-81 du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Montants des affectations par CFA

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 29 juin 2015 précité, le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les branches concernées. Ce montant est fixé pour l'année 2017 à 3,8 millions d'euros.

Les versements effectués pour l'année 2017 sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : 1 444 245 €;
2. CFA de l'IGS : 367 035 €;
3. CFA de l'Afuna Sup 2000 : 207 845 €;
4. CFA Formasup Paris : 344 880 €;
5. CFA Épure Méditerranée : 45 750 €;
6. CFA Formasup Pays de Savoie : 13 845 €;
7. CFA Afia : 26 800 €;
8. Lycée La Herdrie/CFA en 44 : 17 280 €;
9. CFA Paris académie entreprise : 98 195 €;
10. Cerfal : 83 315 €;
11. CFA Difcam : 10 115 €;
12. CFA RH : 62 550 €;
13. CFA de la CCI de Meurthe-et-Moselle : 153 760 €;
14. CCI du Maine-et-Loire : 36 670 €;
15. CFA des CCI d'Alsace : 30 620 €;
16. CFA campus des métiers de Niort : 18 895 €;
17. CFA Adefa : 44 655 €;
18. CFA de l'Ifir : 71 930 €;
19. CFA Union (pôle ingénierie d'Orsay) : 24 720 €;
20. CFA école Sup de commerce de Pau : 9 080 €;
21. CFA université et sports : 9 600 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2017 à 3 121 785 €.

Article 2

Mise en œuvre et modalités de versement

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 29 juin 2015 précité, le présent accord est transmis à OPCABAIA dès sa conclusion.

Les versements correspondant aux montants figurant dans l'accord annuel d'affectation des fonds sont opérés après décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui suit la commission paritaire, et au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 3

Durée de l'accord. – Entrée en vigueur. – Dépôt légal

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2017 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 20 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 2360. – AUTOMOBILE (SERVICES)
(Guyane)
(20 novembre 2003)
(Étendue par arrêté du 26 octobre 2004
Journal officiel du 14 novembre 2004)

ACCORD DU 10 JUILLET 2017
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1750824M
IDCC : 2360

Entre
SPAG
MEDEF Guyane
CPME Guyane

D'une part, et

CFTC
UR CFE-CGC Guyane
CDTG

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord définit les orientations pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour remédier aux inégalités qui pourraient être constatées dans la branche.

Il concerne l'ensemble des entreprises du secteur d'activité en Guyane, couvertes par le champ d'application de la CCR en vigueur : concessionnaires, réparateurs automobiles... quels que soient leurs effectifs.

Il témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle.

Les signataires sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

En effet, le constat de certains déséquilibres professionnels entre les femmes et les hommes résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales, de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe; et que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

Ils reconnaissent la nécessité tant économique que sociale de favoriser le développement d'une réelle mixité et de l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux de Guyane conviennent des constats suivants :

- dans les entreprises de plus de 20 salariés, les effectifs féminins représentent entre 15 % et 20 % de l'effectif total;
- les métiers relatifs aux qualifications spécifiques (maintenance, carrosserie...) ne concernent que les hommes, alors que ces métiers représentent 35 % de l'activité;
- les classifications transversales (emplois non spécifiques aux entreprises de la branche, que l'on peut trouver dans toutes les entreprises relevant de la CCR, notamment dans les domaines du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion) sont représentées en majorité par des femmes;
- les métiers spécifiques à la vente de véhicule et à la vente PRA (gestionnaire PRA, chef des ventes...) sont représentés à équivalence hommes et femmes.

Article 1^{er}

Pénalité financière. – Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que l'article L. 2242-5-1 du code du travail prévoit une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu un accord ou établi un plan d'action sur les objectifs et les mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord ou ce plan doit fixer :

- des objectifs de progression;
- les actions permettant de les atteindre;
- et pour chaque objectif au moins un indicateur chiffré.

Dans le domaine de la rémunération effective et dans deux autres domaines (entreprises de moins de 300 salariés) parmi ceux-ci :

- embauche;
- conditions de travail;
- formation;
- promotion professionnelle;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale;
- qualification;
- classification.

L'application de cet accord de branche doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action.

Article 2

Recrutement. – Embauche

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation des métiers et corriger les éventuels écarts.

Or les contraintes au recrutement féminin perdurent culturellement et historiquement dans la profession : image de métiers confrontés à la pénibilité (transport de charges, port des EPI...), à leur dévalorisation (milieux professionnels emprunts de saleté, poussières, graisses...)

Les partenaires sociaux affirment leur adhésion à l'organisation de campagnes de communication régulières auprès des collègues, lycées... afin de faire évoluer les mentalités sur l'image des métiers du secteur.

Les partenaires sociaux réaffirment que, à tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle, les qualifications des candidats et le potentiel requis pour exercer le poste à pourvoir, et non sur l'appartenance à tel sexe.

Si un déséquilibre est constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises en rechercheront les raisons, les analyseront et étudieront les objectifs à fixer et les mesures à prendre pour corriger la situation.

Article 3

Conditions de travail

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination.

Les entreprises s'engagent :

- à examiner les conditions de travail propres à certains métiers (conditions matérielles liées à l'environnement, à la pénibilité, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité par ex : vestiaires ou toilettes uniquement masculins) afin d'éviter toute inégalité professionnelle ;
- à remédier à tout facteur discriminant éventuellement décelé.

La salariée ayant déclaré sa grossesse auprès de l'employeur bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique afin d'organiser ensemble les dates de départ et de retour prévisibles de la salariée ainsi que la date prévisionnelle de l'entretien qui déterminera les conditions de retour au travail de la salariée, notamment en termes de formation professionnelle.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise enverra les informations relatives à l'évolution de tout ou partie de l'entreprise (organisation, direction, service...) au salarié qui en fait la demande expresse auprès de son supérieur hiérarchique avant son départ, et ce dans le but de favoriser la réintégration du personnel à l'issue de son congé.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un des congés énumérés ci-dessus devront bénéficier d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'examiner les conditions de leur retour à l'emploi et leur éventuelle adaptation au poste de travail.

Article 4

Formation professionnelle

Les entreprises porteront une attention particulière au maintien et au développement des compétences par la formation, permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

La formation professionnelle constitue un levier pour corriger les inégalités.

Ainsi, les entreprises devront assurer l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.

Les entreprises veilleront à une égalité professionnelle d'accès à la formation pour les métiers de l'automobile, à tous les niveaux.

Dans les formations managériales, les entreprises veilleront à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques et de sensibiliser les responsables de services à l'égalité professionnelle.

Concernant les formations initiales et constatant que les jeunes qui en sont issus (métiers de la mécanique, de la carrosserie...) sont quasi exclusivement de sexe masculin, la branche va privilégier les actions de communication (forums, rencontres collègue...) auprès des jeunes avec pour objectif :

- d’informer les jeunes sur l’accessibilité des métiers démontrant que ceux-ci s’adressent aussi bien aux hommes qu’aux femmes ;
- d’influer les recrutements féminins dans les formations initiales ;
- créer une nouvelle dynamique sur l’image des métiers de l’automobile :
 - en intervenant dans les structures scolaires ;
 - en engageant des actions avec le rectorat, l’université et la CCIG.

Article 5

Parcours professionnel. – Promotion. – Évolution

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d’avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d’évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l’accès à l’ensemble des postes à responsabilités.

Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s’il existe des critères dans les définitions d’emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès.

À ce titre, elles veilleront à ce que les intitulés des emplois types (lors des recrutements, sur les bulletins de paie...) ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Indépendamment du temps de travail, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d’une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l’organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait.

En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé, etc.) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l’ensemble des emplois.

Article 6

Articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilité familiale

L’articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilité familiale permet de renforcer la satisfaction et l’épanouissement des salariés ainsi que la promotion de l’égalité sur le lieu de travail.

Les entreprises s’efforceront de développer des aménagements d’horaires individuels et de chercher des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Article 7

Droit à la déconnexion

Les entreprises mettront en place des instruments de régulation de l’outil numérique. Ces mesures viseront à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

À titre d’exemple, les salariés pourront ne pas être tenus de répondre aux mails en dehors des horaires de bureau, les managers pourront être formés aux risques de la connexion permanente...

Article 8

Rémunération

Principe d'égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (égalité de salaires, de variables, et de révision de rémunérations).

Rapport annuel de situation comparée

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'élaborer un rapport annuel écrit de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

L'objectif de ce rapport annuel de situation comparée est de permettre une analyse des écarts constatés entre les femmes et les hommes concernant les rémunérations et les évolutions de carrière, afin de mettre en place des plans d'action.

Définition de la rémunération

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Convention collective

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération, en conformité avec la loi, ne peut donc en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et les hommes.

Les grilles de classification des postes ont été établies à partir de critères de contenus et de niveaux permettant la hiérarchisation des postes.

À compétence égale, le positionnement d'un(e) salarié(e) dans les grilles de classification ne fait référence ni à son sexe ni à sa situation de famille.

Bilan et mesures correctives

Les entreprises feront le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à emploi de valeur égale et sans raisons objectives professionnelles pouvant les justifier.

Ce bilan sera repris dans le rapport annuel de branche.

Si des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même niveau de classification ou pour un poste de travail semblable ne sont pas explicitement justifiés et constatés, les entreprises s'engagent à faire de leur réduction une priorité.

À cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité, notamment par la mise en place d'une enveloppe budgétaire spécifique.

Sensibilisation, communication de la branche

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur ce thème par des actions de diffusion des bonnes pratiques et des évolutions constatées au sein des entreprises de la branche, par tous moyens qu'elles jugeront utiles.

Elles pourront ainsi communiquer annuellement, et en cas de modification de la loi, auprès des entreprises par voie de circulaires d'information ou d'articles spécifiques, destinés à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Absences liées à la parentalité

Les entreprises de la branche s'engagent à veiller à ce que les absences pour maternité, paternité ou adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des personnels.

Les entreprises veilleront à ce que l'augmentation salariale individuelle du salarié absent pour congé de maternité ou d'adoption soit au moins égale aux augmentations individuelles et collectives salariales accordées sur cette même période.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations, les entreprises de la branche s'engagent à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées à la parentalité.

Les parties signataires rappellent que les congés de maternité et d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 9

Dispositions finales

Publicité

La publicité de l'accord sera assurée par les organisations de salariés signataires de l'accord, par les organisations d'employeurs signataires de l'accord et par les entreprises de la branche visées par le présent accord, par tous moyens (mises en ligne...).

Suivi

Création d'une commission de suivi :

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an, au cours du quatrième trimestre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Missions de la commission de suivi :

À partir des données issues du rapport annuel de branche, la commission de suivi pourra procéder, selon les évolutions constatées, à l'ajustement des objectifs du présent accord.

Ceci afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle des entreprises de la branche.

Article 10

Application et extension

Le présent avenant de modification de la CCR entre en vigueur le 1^{er} septembre 2017.

Les parties signataires demandent l'extension en signant les présentes.

Fait à Cayenne, le 10 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Exemple d'actions à mettre en œuvre dans les entreprises

THÈME	DOMAINE D'ACTION	OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTION PERMETTANT d'atteindre les objectifs	INDICATEUR DE SUIVI
Égalité professionnelle	Rémunération	S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière	Lors des propositions d'augmentation individuelle, s'assurer que l'équité dans l'avancement des hommes et des femmes est respectée	Analyse de l'équité des augmentations individuelles par classification et par sexe
Égalité professionnelle	Rémunération	S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes	Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre	Nombre d'offres déposées
Égalité professionnelle	Formation	S'assurer de l'équité de la part des formations réalisées par les femmes et les hommes, au regard du taux de féminisation/masculinisation des effectifs	Diminuer les écarts de formation entre les femmes et les hommes	Part des départs en formation des femmes et des hommes
Égalité professionnelle	Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	Repos des femmes enceintes	Sur production d'un certificat attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire	Pourcentage de femmes enceintes ayant bénéficié du dispositif

ANNEXE II

Indicateurs de suivi de l'évolution de la situation comparée des femmes et des hommes au niveau de la branche

Les indicateurs ci-après font l'objet d'une mise à jour annuelle par le comité de branche pour l'égalité professionnelle.

Ils font partie des informations nécessaires à la négociation prévue au dernier paragraphe de l'article L. 2241-3 du code du travail.

Ils sont produits à partir des données collectées auprès des entreprises de la branche.

D'autres sources peuvent également être utilisées, en particulier les données produites au niveau de la branche et par l'OPCA en charge de la collecte des fonds de la professionnalisation.

Tous les indicateurs sont sexués.

Pour les CDD, la part des alternants.

Pour chaque indicateur, part des CDI et CDD.

Données générales :

- répartition H/F en effectif et en pourcentage ;
- répartition H/F en effectif et en pourcentage par tranches d'âge.

Mixité des emplois :

- répartition H/F en effectif et en pourcentage par filière métier ;
- nombre de recrutements et par filière métier ;
- nombre de départs par filière métier.

Parcours professionnels :

- répartition H/F en effectif et en pourcentage par niveau ;
- taux de promotion, en distinguant salarié(e)s à temps plein et à temps partiel ;
- ancienneté moyenne, en distinguant salarié(e)s à temps plein et à temps partiel.

Formation :

- répartition H/F en pourcentage pour le nombre d'actions de formation et le nombre d'heures de formation par catégorie de formation (voir avec OPCALIA) ;
- répartition H/F en pourcentage pour le nombre de périodes de professionnalisation, de VAE, de CPF et de CIF.

Égalité salariale :

- taux d'écart F/H de la rémunération principale, en neutralisant l'ancienneté ;
- pour les entreprises concernées, part de la rémunération variable par rapport à la rémunération principale en distinguant temps plein et temps partiel ;
- part des rémunérations complémentaires par rapport à la rémunération principale

Évolution des mentalités :

- répartition H/F en pourcentage entre temps plein et temps partiel ;
- pourcentage de nouveaux parents ayant pris le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- nombre moyen de jours pris pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- nombre d'hommes et de femmes en congé parental d'éducation ou en congé pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Conditions de travail et santé au travail :

- sous réserve de la disponibilité des données, H/F en pourcentage et par filière pour le taux d'absentéisme calendaire pour maladies.

Brochure n° 3117

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

AVENANT N° 117 DU 1^{ER} JUIN 2017
RELATIF AU CHAMP GÉOGRAPHIQUE
(LA RÉUNION)

NOR : *ASET1750829M*
IDCC : 843

Entre
CNBPF

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 117 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

PRÉAMBULE

Cet avenant a pour objet d'étendre le champ d'application géographique de la convention collective nationale aux entreprises de l'île de La Réunion, conformément à la volonté des partenaires sociaux de cette île exprimée dans un courrier du 14 février 2017 et qui prévoit un calendrier progressif d'entrée en vigueur pour ces entreprises.

Article 1^{er}

Les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 1^{er} de la convention collective nationale sont annulées et remplacées par :

« Sont soumises à la présente convention collective les entreprises de métropole et de l'île de La Réunion dont l'activité principale consiste à fabriquer et vendre, essentiellement au consommateur final, du pain, de la viennoiserie et de la pâtisserie ».

Article 2

Conformément aux souhaits des organisations syndicales et de l'organisation patronale, signataires de la lettre paritaire du 14 février 2017, l'ensemble des termes de la convention collective nationale seront applicables par les entreprises de l'île de La Réunion, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de la république française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2018, à l'exception des dispositions suivantes :

- article 23, travail de nuit : date d'application plus 6 mois ;
- article 28, travail du dimanche : date d'application plus 12 mois ;
- article 35, retraite complémentaire : date d'application plus 12 mois ;
- article 24, frais professionnels : date d'application plus 24 mois.

Article 3

Durée. – Dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 24 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
(HAUTS-DE-FRANCE)

NOR : ASET1750825M

IDCC : 87, 135

Entre
UNICEM Hauts-de-France

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
SICMA CFE-CGC
FG FO construction

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 2 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Nord, Pas-de-Calais, Somme, Aisne et Oise.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (avec une augmentation de 0,7 % sur la grille) :

(En euros.)

		VALEUR MENSUELLE
Niveau 1	Échelon 1	1 485
	Échelon 2	1 495
Niveau 2	Échelon 1	1 500
	Échelon 2	1 531
	Échelon 3	1 563
Niveau 3	Échelon 1	1 571
	Échelon 2	1 593
	Échelon 3	1 642
Niveau 4	Échelon 1	1 650
	Échelon 2	1 677
	Échelon 3	1 736
Niveau 5	Échelon 1	1 741
	Échelon 2	1 796
	Échelon 3	1 920
Niveau 6	Échelon 1	1 955
	Échelon 2	2 030
	Échelon 3	2 192
Niveau 7	Échelon 1	2 235
	Échelon 2	2 371
	Échelon 3	2 582

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

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

Fait à Arras, le 24 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

Dans la classe 14 : minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15 : matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers

Dans la classe 87 : services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

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

Brochure n° 3280

Conventions collectives nationales
et accords nationaux
INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 363. – **Cadres**

ACCORD DU 7 JUIN 2017
RELATIF AUX MISSIONS ET À L'ORGANISATION DE LA CPPNI

NOR : ASET1750821M
IDCC : 363, 832, 833

Entre
SFIC

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
FG FO construction
CGT chaux

D'autre part,

Vu l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit l'instauration et les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière reconnaissent la priorité du dialogue social de branche.

Dans ce cadre, ils saisissent l'occasion donnée par plusieurs dispositions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels pour :

- donner un cadre formel aux réunions paritaires de négociation de l'industrie cimentière ;
- préciser les missions des partenaires sociaux de la branche en matière d'interprétation des textes conventionnels ;
- encadrer les modalités matérielles de fonctionnement des diverses réunions paritaires de négociation et d'interprétation.

Ces objectifs conduisent les partenaires sociaux de la branche à créer par le présent accord une instance paritaire dénommée « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI), dont les différents rôles et les modalités de fonctionnement sont précisés dans les dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

Principes préliminaires

La CPPNI est composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de l'une et/ou l'autre des trois conventions collectives nationales de l'industrie cimentière ci-après listées :

- la convention collective nationale ingénieurs et cadres du 5 juillet 1963 (IDCC 363) ;
- la convention collective nationale ouvriers du 2 février 1976 (IDCC 832) ;
- la convention collective nationale ETDAM du 2 février 1976 (IDCC 833).

Ces organisations syndicales et patronales représentatives sont fixées par voie d'arrêté ministériel.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et 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.

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

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

Pour remplir à bien les différentes missions qui lui sont imparties par les textes législatifs et réglementaires et par les partenaires sociaux au niveau de la branche, la CPPNI peut s'appuyer sur différentes instances destinées à nourrir les réflexions des acteurs du dialogue social de branche, telles que l'OPCA compétent pour la branche, son observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la CPNEFP de l'industrie cimentière.

Dans son rôle de veille des conditions de travail et de l'emploi, la CPPNI pourra entre autres s'appuyer sur les bilans statistiques annuels réalisés au sein de la CPNEFP et sur le rapport annuel de branche présenté dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima conventionnels.

Dans son rôle de représentant de la branche, la CPPNI pourra proposer des initiatives destinées à faire connaître le dispositif conventionnel de l'industrie cimentière, ses caractéristiques et ses métiers.

Article 2

La CPPNI dans son rôle de négociation

2.1. Missions générales

À titre liminaire, il est rappelé que le principe de loyauté et de transparence doit présider à toutes les phases de négociation collective entre les organisations syndicales et patronales de la branche.

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle figurant à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, les négociations prévues à l'article 1 du protocole d'accord du 15 décembre 1983 sur les négociations collectives, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux au niveau de la branche de l'industrie cimentière.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin d'établir ledit rapport annuel, la CPPNI reçoit les accords collectifs conclus par les entreprises relevant des conventions collectives de l'industrie cimentière visés à l'article L. 2232-9, II, 3, du code du travail, dans les conditions prévues à l'article 4.2 des présentes.

2.2. Principes directeurs de la négociation collective au sein de la CPPNI

Les partenaires sociaux reconnaissent la priorité d'un dialogue social de branche dynamique et en adhésion avec leurs attentes.

À ce titre, ils conviennent que la CPPNI, dans son rôle de négociation, observe les principes directeurs suivants :

2.2 a Agenda social de la CPPNI

Une fois par an, les membres de la CPPNI se réunissent pour établir un agenda social prévisionnel pour l'année considérée (dénommée « réunion de l'agenda social »), et les dates de réunions prévisionnelles y afférentes, au regard des obligations légales et des objectifs de négociation.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-9, III, du code du travail, la CPPNI se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi.

Une des réunions sera consacrée à la validation du rapport d'activité précité de l'année écoulée avant sa transmission à l'administration.

2.2 b Périodicité et méthode de négociation

La CPPNI pourra le cas échéant, à l'occasion d'une de ses réunions décider de l'opportunité d'adapter les périodicités des négociations obligatoires de branche précitées pour tout ou partie des thèmes. Ces adaptations devront faire l'objet d'un accord de branche et respecter les limites prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Par ailleurs, la CPPNI pourra décider, dans une logique de dynamisme du dialogue social de branche et par souci de se doter d'accords de branche lisibles et pédagogiques :

- de négocier un accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un accord de branche (thèmes à aborder, nombre et calendrier des négociations, méthodologie de travail, informations partagées, etc.) ;
- d'insérer dans un accord de branche une clause de rendez-vous, compte tenu des thèmes abordés dans l'accord et de la durée de celui-ci ;
- de fixer les modalités de suivi d'un accord de branche ;
- de rédiger au début d'un accord de branche un préambule présentant clairement les objectifs de celui-ci.

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'absence ou la méconnaissance de ces dispositions n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord de branche conclu.

La CPPNI négociera également la durée de l'accord de branche, qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. À défaut de stipulation expresse, l'accord sera conclu pour une durée légale de 5 ans fixée à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Enfin, chaque réunion de négociation de la CPPNI donnera lieu à établissement d'un compte rendu.

2.3. Réunions de la CPPNI dans son rôle de négociation

2.3 a Convocation de la CPPNI

Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est adressée aux organisations membres de la CPPNI par son secrétariat 15 jours ouvrés au moins avant la date prévue pour la réunion. Les documents de travail, s'ils ne sont pas envoyés avec la convocation, pourront être adressés aux organisations dans un délai maximum de 10 jours ouvrés avant la date de la réunion.

Chaque organisation syndicale représentative devra faire connaître au secrétariat de la CPPNI les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion.

2.3 b Composition de la CPPNI

Séances plénières

Il est convenu que les réunions paritaires plénières de négociation et/ou de concertation visant l'ensemble du champ couvert par les conventions collectives de la branche de l'industrie cimentière, en ce compris la réunion annuelle de l'agenda social, seront composées de quatre représentants maximum pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'ensemble de ce champ.

La partie patronale fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants de la délégation syndicale dans sa configuration maximale.

Les organisations syndicales s'efforceront lors de la composition de leur délégation, de parvenir à une représentation des hommes et des femmes représentative de la proportion des effectifs des deux sexes dans la branche.

Les commissions mixtes paritaires convoquées par les pouvoirs publics en application de l'article L. 2261-20 du code du travail, sont considérées comme des séances plénières de la CPPNI (en sus de celles fixées à l'agenda social), sans préjudice cependant de la mise en œuvre par l'administration compétente de l'article R. 2261-10 du même code.

Réunions préparatoires syndicales

En amont de chaque réunion paritaire plénière, les organisations syndicales précitées ont la faculté d'organiser, ensemble ou séparément, une réunion préparatoire si possible accolée à la date de la réunion plénière.

Chaque organisation syndicale est composée de sept représentants maximum, sauf accord de certaines organisations pouvant s'entendre entre elles pour un autre mode de répartition en cas de réunion préparatoire commune à plusieurs organisations.

Parmi ces représentants, figureront dans la mesure du possible les participants à la réunion plénière de la CPPNI afin d'optimiser la qualité des échanges.

Chaque organisation syndicale devra faire connaître au secrétariat de la CPPNI les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion préparatoire.

Article 3

CPPNI dans son rôle d'interprétation

3.1. Missions

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche de l'industrie cimentière qui se posent aux entreprises et salariés. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Elle peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses conventionnelles de branche, en ce compris ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

3.2. Sollicitation et délibération

Au titre de la mission figurant à l'alinéa 1 de l'article 3.1 ci-dessus, la CPPNI est sollicitée par une organisation représentative de la branche de l'industrie cimentière, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation afin que la demande soit examinée par la CPPNI à l'occasion de sa prochaine réunion et en tout état de cause dans le délai de 1 mois au plus tard.

Au titre de la mission figurant à l'alinéa 2 de l'article 3.1 ci-dessus, la CPPNI est sollicitée dans les conditions prévues par la juridiction de l'ordre judiciaire en application de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI peut, par procès-verbal :

- soit émettre un avis unanime des organisations sur l'interprétation des dispositions visées par la demande. Dans ce cas, le procès-verbal de la CPPNI vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de branche ;
- soit, à défaut d'unanimité un procès-verbal signé par les participants est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs. Cette question sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'agenda social de la CPPNI.

3.3. Composition de la CPPNI dans son rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée, d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de l'Industrie cimentière, et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives au niveau de ladite branche.

Les représentants de chaque organisation syndicale sont désignés par celle-ci auprès du secrétariat de la CPPNI, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. Il sera fait appel, de préférence, pour ces désignations, à des personnes ayant participé à l'élaboration du texte conventionnel en cause ou qui en ont une bonne connaissance.

Article 4

Modalités matérielles de fonctionnement de la CPPNI

4.1. Secrétariat et siège de la CPPNI

Le siège de la CPPNI est situé à l'adresse du SFIC.

Le SFIC assure le secrétariat de la CPPNI. Il est chargé à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de négociation et d'interprétation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la réception des accords collectifs d'entreprise visés à l'article 4.2 ci-après, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de l'envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNI des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions ;
- de la rédaction des comptes rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNI et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la préparation du rapport annuel d'activité prévu à l'article 2.1 ci-dessus, en vue de sa validation par la CPPNI puis de sa transmission à l'administration.

Les comptes rendus et procès-verbaux sont transmis pour avis aux participants de la réunion de la CPPNI et à leurs organisations dans un délai de 3 semaines après la réunion, les participants ayant 2 semaines pour faire part de leurs éventuelles corrections. Le défaut de réponse dans ce délai vaudra acceptation.

Les membres de la CPPNI devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions de la CPPNI qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

4.2. Réception des accords collectifs d'entreprise

En application de l'article L. 2232-9, II, 3, du code du travail, le rapport annuel d'activité de la CPPNI comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus l'année civile visée et relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément à l'article D. 2232-1-1 du code du travail, il est convenu que ces accords conclus au sein des entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière, doivent être transmis à la CPPNI à l'une des coordonnées suivantes :

Adresse postale :

CPPNI de l'industrie cimentière, c/o SFIC, 7, place de la Défense, 92974 Paris-La Défense Cedex.

Adresse numérique :

cppniciment@sfic.fr

Le secrétariat de la CPPNI accusera réception auprès de l'expéditeur de chaque accord ainsi reçu et le transmettra aux organisations membres de la CPPNI.

Article 5

Dispositions finales

5.1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application couvert par l'ensemble des conventions collectives nationales de la branche de l'industrie cimentière, à savoir :

- convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 ;
- convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 ;
- convention collective nationale du personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

5.2. Durée. – Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du jour de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

5.3. Notification. – Dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

5.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt par l'organisation adhérente, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

5.5. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de l'ensemble du champ visé à l'article 5.1 ci-dessus afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

5.6. Dispositions abrogées

Sont abrogés, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord :

- les articles 1^{er} et 2 de l'accord du 16 janvier 1991 sur « la négociation salariale annuelle de branche et sur l'exercice du droit syndical » ;
- l'article 33 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963.

Fait à Paris-La Défense, le 7 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3280

Conventions collectives nationales
et accords nationaux
INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 363. – **Cadres**

ACCORD DU 17 MAI 2017
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS GARANTIS, AUX PRIMES ET
À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} MARS 2017

NOR : ASET1750820M
IDCC : 832, 833

Entre
SFIC

D'une part, et
FNCB CFDT
SICMA CFE-CGC
FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires mensuels garantis

À compter du 1^{er} mars 2017, les salaires mensuels garantis sont augmentés pour être portés aux valeurs suivantes pour chaque coefficient d'emploi :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL GARANTI
140	1 486
150	1 496
160	1 506
170	1 516
180	1 528

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL GARANTI
190	1 543
205	1 610
215	1 687
225	1 767
235	1 846
245	1 930
255	2 077
270	2 123
290	2 283
310	2 449
335	2 647
360	2 861

Article 2

Revalorisation du « point 100 profession »

La valeur du point 100 profession, telle que visée aux articles 3 des conventions collectives nationales du personnel ouvrier et du personnel ETDAM du 2 février 1976, sera revalorisée en deux temps à :

- 4,9879 € au 1^{er} mars 2017, soit une revalorisation de 0,50 % par rapport à la dernière valeur connue du point 100 profession ;
- 5 € au 1^{er} septembre 2017, soit une revalorisation supplémentaire de 0,24 % par rapport à la valeur ci-dessus.

Article 3

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances telle que visée aux articles 10 (convention collective nationale du personnel ouvrier) et 9 (convention collective nationale du personnel ETDAM) est porté à 771 € au 1^{er} mars 2017.

Article 4

Prime de 13^e mois et allocation de fin d'année

Il est rappelé les termes de l'avenant du 16 avril 2014 selon lesquels :

- la prime de 13^e mois est égale à 100 % du salaire mensuel garanti conventionnel du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année est égale à 30 % du salaire mensuel garanti conventionnel du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

Article 5

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 20 mai 2009, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garan-

tir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situations comparables, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 6

Clause de rendez-vous

Le SFIC communique régulièrement aux organisations syndicales représentatives les données relatives à la production de ciment en France par les sociétés cimentières adhérentes du SFIC pour l'année 2016, sur la base d'estimations dans un premier temps, puis sur la base des chiffres réels quand ils seront connus du SFIC.

Il est convenu qu'en cas d'écart de plus ou moins 500 000 tonnes entre le volume estimé et le volume réel sur l'année civile 2016, les parties se réuniront pour examiner les revalorisations précitées à l'aune des chiffres réels et du contexte économique qu'ils traduisent.

Article 7

Dispositions finales

7.1. Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises qui relèvent des conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments du personnel ouvrier et du personnel ETDAM du 2 février 1976.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

7.2. Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} mars 2017.

7.3. Notification. – Dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

7.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

7.5. Révision et dénonciation

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de l'ensemble du champ visé à l'article 7.1 ci-dessus afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris-La Défense, le 17 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

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

ACCORD DU 30 JUIN 2017
RELATIF À L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

NOR : ASET1750818M
IDCC : 1978

Entre
PRODAF

D'une part, et

FGTA FO
FS CFDT
FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dispose, que la branche a pour mission de définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords collectifs d'entreprise en peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise (art. L. 2232-5-1 du code du travail).

La loi a donc renvoyé à la négociation de branche la possibilité de définir son propre ordre public conventionnel. Celui-ci vient compléter l'ordre public conventionnel par l'effet de la loi, tel que déterminé à l'article L. 2232-5-1 du code du travail et qui concerne notamment les salaires minima, les classifications professionnelles, les garanties complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sur ces thèmes, la convention ou l'accord d'entreprise ne peut être moins favorable que la convention ou l'accord de branche.

En conséquence, les partenaires sociaux réaffirment, dans le cadre du présent accord, leur volonté de maintenir la prééminence de la négociation de branche, celle-ci ayant pour objet de :

- adapter les dispositions générales du code du travail aux spécificités et contraintes de la branche ;
- garantir aux salariés d'une même branche d'activité un socle minimum de garanties sociales ;

- préserver le jeu de la concurrence entre les entreprises d'un même secteur économique ;
- jouer un véritable rôle de régulation dans la branche et les secteurs d'activité.

En conséquence, il a été négocié et conclu le présent accord ci-après reporté.

Article 1^{er}

Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 2

Ordre public

L'ensemble des normes négociées de la convention collective nationale de la branche, y compris de ses avenants et accords présents et futurs, fait partie de l'ordre public conventionnel et s'impose, sauf dispositions plus favorables aux salariés, aux accords collectifs d'entreprise, à l'exclusion des normes conventionnelles portant sur les matières visées par la loi du 8 août 2016 à sa date de promulgation pour lesquelles est prévue la primauté des accords d'entreprise.

Par exception, s'agissant des futurs accords et avenants de Branche portant sur des nouveaux thèmes non encore négociés à ce niveau, les partenaires sociaux détermineront, pour chacun d'entre eux, s'ils entrent ou non dans l'ordre public conventionnel de la branche.

Article 3

Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

Article 5

Formalités. – Date d'entrée en vigueur

Révision et dénonciation

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 30 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

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

ACCORD DU 30 JUIN 2017
RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ (ART. 9.2)

NOR : ASET1750817M
IDCC : 1978

Entre
UNSSAC

D'une part, et
FGTA FO
CSFV CFTC
FS CFDT
FEC FO

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

PRÉAMBULE

Vu l'avenant n° 12 à la convention collective nationale susvisée signé le 7 avril 2016 et étendu par arrêté ministériel du 10 novembre 2016 (*Journal officiel* du 17 novembre 2016), relatif à son champ d'application professionnel, déterminant que le secteur 3 « services aux animaux familiers » de la branche vise notamment toutes les entreprises, établissements ou associations dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux en vue de leur adoption ;

Vu l'article 9.2 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers qui prévoit les conditions générales et particulières de calcul et d'attribution d'une prime d'ancienneté pour les salariés de la branche à partir de 3 ans de présence effective dans l'entreprise ;

Les partenaires sociaux de la branche, soucieux de tenir compte des difficultés spécifiques de mise en conformité rencontrées par les associations définies à l'article 1 ci-dessous, tenues désormais, par l'avenant n° 12 étendu, d'appliquer la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, ont décidé de mettre en place des dispositions à caractère transitoire pour étaler dans le temps l'application de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 9.2 de ladite convention, afin de ne pas mettre en péril l'équilibre financier de ces associations.

Article 1^{er}

Champ d'application du présent accord

Le présent accord concerne les associations, employant au moins un(e) salarié(e), ayant pour objet la protection des animaux, ou un objet autre que la protection des animaux mais entrant dans au moins une des activités du secteur 3 de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, tel que défini à l'article 1 de l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu, notamment celles dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux en vue de leur adoption.

Article 2

Modalités transitoires d'application de l'article 9.2 prime d'ancienneté

Les associations visées à l'article 1 ci-dessus sont tenues d'octroyer à leurs salariés une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

- à compter de la date d'application de l'avenant n° 12 du 7 avril 2016, soit le lendemain du jour suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, en l'espèce à compter du 18 novembre 2016;
- l'ancienneté à prendre en compte est l'ancienneté acquise par chaque salarié, à cette date, au service du même employeur;
- les primes d'ancienneté sont calculées, comme prévu par l'article 9.2 de la convention collective nationale, sur le salaire minimum de l'emploi occupé par chaque salarié;

Afin d'assurer une progressivité d'application du régime de la prime d'ancienneté conventionnelle, il est prévu les dispositions suivantes :

Les pourcentages déterminés à l'article 9.2 de la convention collective, sur la base desquels sont calculées les primes d'ancienneté des salariés, évolueront par tiers sur 3 ans pour atteindre ensuite le pourcentage conventionnellement fixé.

Ces dispositions s'appliquent pour les salarié(e)s dont le salaire réel est égal au salaire minimum conventionnel, sans être inférieur au montant du Smic.

Pour exemple : soit un(e) salarié(e) d'une association telle que définie à l'article 1^{er} ci-dessus, ayant une ancienneté de 9 ans calculée au 18 novembre 2016. L'article 9.2 de la convention collective nationale prévoit dans ce cas, une prime d'ancienneté de 9 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi. En conséquence, compte tenu des dispositions transitoires définies par le présent avenant, le salarié percevra :

- la 1^{re} année de versement : 3 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi;
- la 2^e année : 6 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi;
- la 3^e année : 9 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi.
- à partir de la 4^e année, le salarié ayant alors 12 ans d'ancienneté, percevra automatiquement, comme prévu à l'article 9.2 de la convention collective, 12 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi.

Lorsqu'une association, telle que définie à l'article 1 ci-dessus, appliquait, avant le 18 novembre 2016, la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, les dispositions transitoires ci-dessus ne s'appliquent pas.

Lorsqu'une association, telle que définie à l'article 1 ci-dessus, octroyait, avant le 18 novembre 2016, une prime d'ancienneté plus favorable que les dispositions conventionnelles de l'article 9.2 de la convention collective nationale, elle continue à s'appliquer, sans toutefois de cumul possible ni avec l'article 9.2 de la convention collective ni avec les dispositions transitoires ci-dessus.

Il est ici rappelé que la prime d'ancienneté doit être indiquée sur une ligne à part du bulletin de salaire de chaque salarié concerné.

Article 3

Dispositions finales. – Date d'entrée en vigueur

Durée. – Révision et dénonciation.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur à sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

Les parties signataires s'engagent à faire un bilan de l'application du présent avenant à l'issue de la 1^{re} année de son application.

Fait à paris, le 30 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT N° 37 DU 17 JUILLET 2017

RELATIF AU TRAVAIL SAISONNIER

NOR : ASET1750816M

IDCC : 1631

Entre

FNHPA

D'une part, et

FGTA FO

FS CFDT

INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air ont décidé, après négociations, de regrouper, par la signature du présent avenant dédié au travail saisonnier, d'une part les dispositions conventionnelles déjà existantes, notamment s'agissant de la reconduction des contrats à caractère saisonnier, et d'autre part de nouvelles dispositions conventionnelles, en particulier sur la prise en compte de l'ancienneté, ces dernières étant applicables dès l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 1^{er}

Clause conventionnelle

L'article 3.2.2 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air est repris en l'état par le présent avenant, à savoir :

« Afin de permettre aux salariés saisonniers de programmer leurs périodes d'activité, les parties conviennent des dispositions ci-après qui, sauf clauses contractuelles contraires, ne remettent pas en cause le caractère déterminé dans sa durée du contrat saisonnier.

À la fin de la période de travail du salarié, et à la demande écrite de celui-ci, l'employeur indique par écrit au salarié saisonnier, son intention soit de le reprendre la saison suivante et à quelle date, soit de ne pas le reprendre, en motivant sa décision. Cette déclaration d'intention peut être remise par l'employeur en même temps que le certificat de travail.

Au plus tard 3 mois avant cette date, le salarié manifeste par écrit son désir de reprendre le travail ; l'employeur doit répondre dans les 15 jours suivant la réception de la demande, en envoyant le contrat de travail dont le salarié devra retourner un exemplaire signé au plus tard 2 mois avant la reprise du travail. La non-réponse du salarié vaut renoncement de l'offre. »

Article 2

Information des salariés saisonniers

Il est ajouté à l'article 3.2.2 un 4^e alinéa libellé de la manière suivante :

« L'employeur informe les salariés sous contrat de travail à caractère saisonnier, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (ex : clause contractuelle...), des dispositions énoncées aux alinéas ci-dessus. »

Article 3

Prise en compte de l'ancienneté

Il est ajouté à l'article 3.2.2 un 5^e alinéa libellé de la manière suivante :

« Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées. Par successifs, il est entendu l'ensemble des contrats de travail à caractère saisonnier conclus sur une ou plusieurs saisons, plusieurs années de suite, dans la même entreprise, sauf clauses contractuelles plus favorables au salarié.

Toutefois, concernant les garanties indemnités journalières et rentes du régime de prévoyance de la branche, dont bénéficient les salariés permanents et saisonniers ayant au moins 6 mois d'ancienneté, il est ici précisé que l'ancienneté prise en compte est calculée dans la branche. La condition d'ancienneté n'est toutefois pas requise s'il s'agit des suites ou conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée durant l'exécution du contrat à caractère saisonnier.

Par ailleurs, en cas de chômage des jours fériés, les travailleurs saisonniers, qui du fait de divers contrats successifs ou non, cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise, ont droit au maintien de leur salaire. »

Article 4

Période d'essai en cas de CDD saisonniers successifs ou d'embauche en CDI

Il est créé un article 3.2.3 intitulé « Période d'essai en cas de CDD saisonniers successifs ou d'embauche en CDI », rédigé de la manière suivante :

« En cas de succession de plusieurs contrats à caractère saisonnier avec un même salarié et portant sur un même poste, aucune période d'essai ne pourra être prévue dès la conclusion du 2^e contrat à caractère saisonnier.

Lorsque l'embauche sous contrat à durée indéterminée fait suite immédiatement après un contrat à caractère saisonnier, la durée des périodes d'activité antérieures effectuées dans l'entreprise est imputée sur la durée de la période d'essai. »

Article 5

Renforcement de la formation des salariés saisonniers

Les partenaires sociaux de la branche entendent se rapprocher de leur OPCA pour mettre en place les conditions et le financement d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POE collective), avec pour objectif de former des demandeurs d'emploi afin de les orienter vers des métiers de la branche qui recrutent, identifiés après diagnostic. Les contrats saisonniers feront partie des publics visés par la POE collective.

La CPNEFP de la branche est chargée d'examiner, en relation avec l'OPCA de branche, toutes les mesures susceptibles de renforcer la professionnalisation des salariés saisonniers, avant, pendant et après la durée du contrat à caractère saisonnier.

Article 6

Effort de CDIisation des contrats à caractère saisonnier

Les partenaires sociaux rappellent les différents dispositifs existants dans la branche permettant une CDIisation des emplois à caractère saisonnier :

- transformation des contrats saisonniers en CDI – emploi formation prévue dans le cadre de l'accord-cadre relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle du 18 janvier 2012 étendu. Ces CDI – emploi formation, comportent un engagement réciproque sur 5 ans des parties au contrat de travail en matière de formation ;
- transformation des contrats saisonniers en CDI travail intermittent prévue dans le cadre de l'accord national du 23 mai 2000 et ses divers avenants étendus. Les CDI travail intermittent comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées sur l'année, avec ou non lissage de la rémunération.

Ces différents dispositifs feront l'objet de rappel d'information et d'incitation tant auprès des entreprises de la branche que des salariés saisonniers.

Article 7

Durée. – Suivi. - Formalités et extension. – Entrée en vigueur Révision et dénonciation du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi annuel, afin d'examiner notamment l'application pratique de ses dispositions et les dispositions à améliorer ou ajouter.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, excepté concernant les dispositions conventionnelles déjà applicables telles que reprises à l'article 1^{er}, à l'article 3, paragraphes 2 et 3, et à l'article 6.

Il pourra être dénoncé ou révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 17 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 29 JUIN 2017
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ PHYSIQUE
ET AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DANS LA TRANSFORMATION LAITIÈRE
NOR : ASET1750819M
IDCC : 112

Entre
FNIL
FNCL

D'une part, et

FGTA FO
CSFV CFTC
FGA CFDT
CFE-CGC Agro
CFTC Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 1^{er} mars 2012.

Il prend directement en compte :

- les dispositions du titre IV de la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites ;
- les dispositions du titre II de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ;
- les dispositions de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- les dispositions des décrets :
 - du 9 octobre 2014 n° 2014-1159 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité, modifié par un décret du 30 décembre 2015 n° 2015-1888 ;
 - du 9 octobre 2014 n° 2014-1160 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

Les signataires entendent, quels que soient la taille de l'entreprise et le pourcentage de son effectif exposé à des facteurs de pénibilité :

- rappeler aux entreprises leurs obligations et responsabilités sociales de réduire la pénibilité au travail par des mesures concrètes, visant notamment à l'amélioration des conditions de travail ;
- inclure, sans les confondre, les risques psychosociaux, dans toute leur dimension, afin de renforcer le bien-être au travail ;
- appeler les divers acteurs dans l'entreprise à se mobiliser pour travailler ensemble sur cette importante question ;
- les aider à la réalisation d'un diagnostic partagé, dans chaque entreprise, pour identifier les actions prioritaires.

À cet effet, le présent accord met à la disposition des partenaires sociaux des entreprises du secteur une démarche méthodologique, leur permettant :

- de disposer d'une base de données juridiques et techniques pour optimiser leurs travaux ;
- d'aborder paritairement la question, au plus près du terrain ;
- d'identifier les priorités spécifiques à chaque entreprise ;
- de négocier un accord ou, à défaut, d'arrêter le plan d'action, pour mettre en œuvre les actions concrètes de prévention et d'amélioration ;
- d'en assurer le suivi ;
- et de poursuivre la mise en œuvre de mesures d'accompagnement applicables à titre de compensation.

Vu les dispositions de l'accord-cadre de méthode du 1^{er} mars 2012, arrivé à échéance le 28 février 2017, et le bilan positif qui en résulte,

les organisations signataires soulignent leur volonté commune, par le présent accord, de poursuivre le développement de la prévention de la pénibilité au sein des entreprises de la transformation laitière, en renouvelant le précédent accord aux conditions définies ci-après. Par conséquent, les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 1^{er} mars 2012 arrivé à échéance le 28 février 2017.

TITRE I^{ER}

RAPPEL DES PRINCIPALES OBLIGATIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES EN MATIÈRE DE PÉNIBILITÉ

La loi du 9 novembre 2010 définit la pénibilité comme les « contraintes physiques marquées d'un environnement physique agressif ou de certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés ». Cette définition est complétée par la liste des 10 facteurs de risques professionnels, établie par le décret du 30 mars 2011, modifié par les décrets des 9 octobre 2014 et 30 décembre 2015, caractérisant la pénibilité physique du travail et les seuils d'exposition réglementaires.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'obligation d'évaluation et de prévention des risques porte également sur la « santé mentale » des salariés. Les risques, généralement qualifiés de psychosociaux, en particulier les situations de stress au travail, susceptibles de porter atteinte au bien-être des salariés, doivent donc être insérés dans l'évaluation des risques consignés dans le document unique.

En conséquence, les signataires soulignent leur volonté commune de favoriser conjointement, dans une approche élargie de la pénibilité, la prévention de la pénibilité physique et le renforcement du bien-être au travail.

Les principales obligations légales et réglementaires des entreprises, en matière de pénibilité, sont annexées au présent accord.

TITRE II

DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

La démarche méthodologique proposée devra nécessairement être adaptée à la taille et à l'organisation de l'entreprise, ainsi qu'aux moyens susceptibles d'être mobilisés par celle-ci.

Article 1^{er}

Principaux acteurs de la démarche

1.1. Dans les entreprises disposant d'un CHSCT (dont les missions sont rappelées en annexe du présent accord), celui-ci sera directement impliqué, ainsi que les délégués syndicaux, dans les diverses phases de la démarche, en particulier pour la réalisation du diagnostic partagé des situations de pénibilité.

1.2. Dans les entreprises qui ne disposent pas de CHSCT, les délégués du personnel seront directement impliqués dans les diverses phases de la démarche.

1.3. Dans les entreprises constituées de plusieurs établissements, disposant de plusieurs CHSCT, un comité de pilotage paritaire sera mis en place. Il sera composé d'au moins deux représentants par CHSCT d'établissement, des délégués syndicaux centraux, du médecin du travail et, dans le respect des règles du paritarisme, de représentants de la direction (direction générale, et/ou direction des ressources humaines, et/ou direction technique, et/ou service sécurité, et/ou membres de l'encadrement...). Des experts pourront être associés à ses travaux (infirmière, technicien de prévention, ergonomiste du travail...).

1.4. Les entreprises veilleront à ce que les représentants du personnel impliqués dans les diverses phases de la démarche bénéficient du temps et de la formation nécessaires à cette mission additionnelle. À cet effet, chaque représentant du personnel impliqué disposera d'un crédit d'heure spécifique d'au moins 21 heures, à répartir entre la formation, le diagnostic et la préparation des propositions d'actions.

1.5. Dans le cadre de leur implication dans la démarche proposée, le CHSCT ou les délégués du personnel ou le comité de pilotage paritaire, ainsi que les délégués syndicaux auront en particulier pour mission, avec les représentants de l'entreprise :

- d'identifier les emplois types exposés aux facteurs de pénibilité physique, définis conformément aux dispositions légales, ou mentale constatés, en portant une attention particulière aux poly-expositions et en prenant en compte les organisations du travail, à l'aide notamment :
 - de l'analyse du document unique d'évaluation des risques ;
 - de l'étude des accidents de travail et maladies professionnelles déclarées ;
 - de l'étude des inaptitudes d'origine professionnelle ;
 - du rapport annuel du médecin du travail ;
- de réaliser le diagnostic partagé des situations de pénibilité, au regard des caractéristiques - des salariés concernés ;
- de recenser les actions déjà menées et leurs résultats ;
- d'identifier les mesures de prévention adaptées aux principaux risques de pénibilité constatés ;
- de proposer les domaines et actions prioritaires à retenir, ainsi que les objectifs à atteindre ;
- d'émettre un avis sur le projet de plan d'actions, présenté par la direction ;
- de participer au suivi de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'actions et à l'évaluation de ses résultats.

Article 2

Réaliser un diagnostic partagé des situations de pénibilité

2.1. Procéder à cet effet, à une étude approfondie de l'exposition :

- d'une part, aux facteurs de pénibilité physique, définis conformément aux dispositions légales, par catégorie de risques, d'emplois types et d'unité de travail ;
- d'autre part, à des risques psychosociaux, tels :
 - le stress, qui survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
 - les violences et incivilités ;
 - le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
 - les addictions ou dépendances au travail, ou qui trouvent leurs sources dans le travail.

2.2. Identifier les emplois exposés aux facteurs de pénibilité définis conformément aux dispositions légales.

2.3. Préciser dans quelle mesure et selon quels niveaux les salariés sont exposés à des risques psychosociaux : à cet effet, 3 ou 4 paliers peuvent être déterminés au regard de l'intensité d'exposition (par exemple, en utilisant les critères « faible », « modéré », « importante » ou « très importante », et pour la durée d'exposition, ceux de « rare », « occasionnelle », « fréquente », « permanente », une « durée moyenne d'exposition » par semaine, ou par mois, peut aussi être utilisée).

En cas de poly-exposition d'une catégorie d'emplois, l'évaluation est répétée pour chaque facteur d'exposition.

2.4. Établir ainsi une cartographie permettant d'identifier (en distinguant l'exposition, d'une part, à des facteurs de pénibilité physique définis conformément aux dispositions légales, d'autre part, à des risques psychosociaux) :

- l'exposition aux facteurs de pénibilité des postes concernés conformément aux dispositions légales, l'intensité et la durée d'exposition aux risques psychosociaux ;
- le nombre de personnes, habituellement employées, dans chaque type de postes ;
- la durée moyenne en années d'affectation des salariés sur les postes exposés, par catégorie de postes types ;
- la qualification des personnes exposées ;
- les facteurs liés au contenu du travail (activités monotones, répétitives, activités exigeant de traiter un grand nombre d'informations, périodes de surcharge de travail...)
- les facteurs liés à l'organisation du travail (contrôle inadapté de la répartition et de la planification des tâches, imprécisions sur les missions attendues, exigences contradictoires, mauvaise communication, flux tendus, incompatibilité des horaires de travail avec la vie familiale...)
- les facteurs liés aux relations de travail (manque de soutien de la part des collègues ou de la hiérarchie, management insuffisamment participatif, reconnaissance du travail insuffisante, isolement social ou physique...)
- les facteurs liés à l'environnement physique (bruit, température, humidité, conception des lieux plus ou moins adaptée à l'activité...)
- les facteurs liés à l'évolution sociologique (utilisation croissante des techniques de communication à distance, individualisation de l'activité professionnelle avec sur-responsabilisation, exigence ou agressivité de la clientèle...)
- les facteurs liés à l'environnement économique (compétitivité, concurrence, situation économique de l'entreprise, niveau des objectifs fixés...).

Article 3

Identifier les mesures de prévention adaptées à la réduction ou la suppression des facteurs de pénibilité physique

Les mesures de prévention collectives et/ou individuelles pourront retenir, le cas échéant, certaines des propositions suivantes, selon les principaux facteurs de pénibilité identifiés.

3.1. Concernant les manutentions manuelles de charges (définies par l'art. R. 4541-2) et les postures pénibles, définies comme positions forcées des articulations :

Mesures collectives de prévention :

- éviter le recours à la manutention manuelle, dès le stade de la conception ou de la rénovation des locaux de travail (choix des implantations, organisation des flux et de la circulation) ;
- mettre en place des installations de levage, stockage, manutention (pont roulant, monte-charge...) ;
- agir sur les contenants pour réduire le poids ;
- mettre en place des dispositifs d'aides mécaniques (tables élévatrices ou inclinables, chariots, transpalettes, convoyeurs, ponts de liaison...) ;
- aménager les lieux de stockage ;
- adapter l'organisation du travail (alternance des tâches, pauses de récupération, effectif...) ;
- aménager l'espace de travail.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle adaptés (chaussures de sécurité, gants de manutention...) ;
- informer sur les risques encourus lorsque les manutentions ne sont pas effectuées correctement ;
- organiser une formation à la sécurité relative aux manutentions manuelles.

3.2. Concernant les vibrations mécaniques (mentionnées par l'art. R. 4441-1) :

Mesures collectives de prévention :

- choisir des équipements ayant le plus bas niveau de vibrations possible ;
- assurer la maintenance et la vérification périodique des équipements ;
- limiter les durées d'exposition aux vibrations, en favorisant la diversification des tâches ou la rotation des postes ou en instaurant des pauses ;
- veiller à la température des locaux et/ou à la suppression des courants d'air pour éviter l'action aggravante du froid et de l'humidité ;
- rechercher une amélioration ergonomique du poste de travail ou du véhicule (visibilité, accessibilité des commandes, sièges à suspension, systèmes antivibratiles, pneus gonflés plutôt que pleins pour les chariots) ;
- limiter la vitesse de conduite et/ou la réduire dans certaines zones (par exemple, en fonction du sol).

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle (gants antivibratiles) ;
- informer le personnel exposé sur les risques pour la santé des vibrations mécaniques et sur les moyens de prévention mis en place.

3.3. Concernant les agents chimiques dangereux (mentionnées aux art. R. 4412-3 et R. 4412-60), y compris les poussières et fumées :

Mesures collectives de prévention :

- remplacer, si possible, l'utilisation d'agents chimiques dangereux par des agents non dangereux ou moins dangereux ;

- travailler, si possible, en vase clos, avec aspiration des vapeurs ou des poussières à la source ;
- mettre à disposition une douche de sécurité et/ou une fontaine oculaire ;
- vérifier périodiquement les installations et dispositifs de sécurité ;
- réduire le nombre de salariés exposés et mettre en place une signalisation limitant l'accès aux zones concernées ;
- réduire la durée et l'intensité d'exposition ;
- mettre en place les moyens de secours et de lutte contre l'incendie adaptés ;
- adapter les procédures par des dispositions assurant la sécurité lors de la manutention, du stockage et du transport des agents chimiques dangereux et des déchets contenant ces agents ;
- établir un manuel de sécurité et/ou une fiche de sécurité visant chaque type d'intervention ;
- établir une fiche de poste et une liste de salariés exposés aux agents chimiques dangereux.

Mesures individuelles de prévention :

- informer les salariés exposés ;
- organiser une formation à l'utilisation sécurisée d'agents chimiques dangereux ;
- organiser une formation incendie et/ou premiers secours ;
- mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle.

3.4. Concernant les activités exercées en milieu hyperbare (définies par l'art. R. 4461-1) :

Mesures collectives de prévention :

- désigner un conseiller à la prévention hyperbare ;
- établir un manuel de sécurité adapté et/ou une fiche de sécurité pour chaque intervention ;
- interdire le travail isolé ;
- mettre à disposition les moyens de secours adaptés (réanimation, incendie, recompression...).

Mesures individuelles de prévention :

- organiser la formation des salariés concernés, afin de leur délivrer un certificat d'aptitude à l'hyperbarie ;
- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (vêtements adaptés, appareils respiratoires, appareils respiratoires de secours et accessoires appropriés aux méthodes d'intervention et de secours).

3.5. Concernant les températures extrêmes :

3.5.1. S'agissant du froid :

Mesures collectives de prévention :

- limitation de la circulation extérieure en cas de grand froid et/ou de fortes intempéries ;
- chauffer les locaux de travail ;
- supprimer les courants d'air dans les locaux ;
- augmenter la fréquence des pauses avec mise à disposition de locaux tempérés ;
- mettre à disposition des boissons chaudes ;
- adapter l'organisation du travail pour éviter qu'un salarié travaille seul dans une enceinte froide ou mettre en place une surveillance technologique.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (gants isolants, chaussures, bonnets, vêtements isolants...) ;
- organiser une formation aux risques liés au froid et aux symptômes d'alarme.

3.5.2. S'agissant de la chaleur :

Mesures collectives de prévention :

- procéder à l'isolation thermique des locaux (stores, volets, films antisolaire...) ;

- installer une climatisation des locaux ou des rafraîchisseurs d’ambiance (humidificateurs, ventilateurs...);
- automatiser certaines tâches en ambiance thermique élevée;
- fournir des aides mécaniques à la manutention;
- augmenter la fréquence des pauses avec mise à disposition de locaux rafraîchis;
- aménager l’horaire de travail;
- veiller à la mise à disposition, en quantité suffisante, d’eau potable et fraîche, de boissons non alcoolisées et, le cas échéant, de sel.

Mesures individuelles de prévention :

- s’assurer de la compatibilité du port de protections individuelles avec la température et adapter celles-ci, le cas échéant;
- étudier les possibilités de décalage des heures de travail;
- organiser une formation aux risques liés à la chaleur, aux symptômes d’alarme et à une hygiène alimentaire adaptée;
- mettre à disposition des vêtements de travail légers, non ajustés et en fibre naturelle.

3.6. Concernant le bruit (mentionné à l’art. R. 4431-1) :

Mesures collectives de prévention :

- conception de machines aussi peu bruyantes que possible;
- encoffrement des machines;
- espacement aussi grand que possible entre les machines bruyantes et celles qui ne le sont pas ou qui le sont moins;
- contrôle périodique (3 à 5 ans) de l’exposition au bruit des salariés concernés;
- traitement acoustique des locaux;
- signalisation des zones bruyantes.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (casques, bouchons d’oreilles moulés ou jetables normalisés);
- contrôler l’utilisation effective des équipements de protection individuelle;
- organiser une surveillance médicale renforcée des salariés exposés à un niveau sonore important;
- informer et former les salariés exposés à un niveau sonore important.

3.7. Concernant le travail de nuit (dans les conditions fixées aux art. L. 3122-1 et suivants) et le travail en équipes successives alternantes :

Mesures collectives de prévention :

- adapter l’organisation du travail (détermination des horaires de prise de poste, fréquence des rotations des équipes, modification des horaires et délais de prévenance...);
- mettre en place ou adapter le système de pauses;
- renforcer les possibilités d’accès aux postes de jour;
- proposer des possibilités d’aménagement d’horaires et/ou de passage à temps partiel;
- réduire le nombre de personnes travaillant de nuit ou en cycle.

Mesures individuelles de prévention :

- organiser une formation par le médecin du travail sur les incidences potentielles du travail de nuit sur la santé et les recommandations concernant le sommeil et l’hygiène de vie alimentaire;
- accompagner les conséquences d’un aménagement d’horaires, d’un passage à temps partiel, ou d’une affectation à un poste de jour.

3.8. Concernant le travail répétitif :

Mesures collectives de prévention :

- aménager les locaux et les espaces de travail et leur environnement (place suffisante, éclairage correct, température adaptée, ambiance...);
- renforcer la mécanisation ;
- adapter le choix des machines en renouvellement et des équipements de travail ;
- rechercher un matériel ergonomique ;

rapprocher l’approvisionnement des postes de travail pour éviter les gestes forcés de préhension ;

- renforcer la rapidité de dégagement des productions ;
- améliorer la rotation du personnel sur les postes pour diversifier la sollicitation de groupes musculaires différents ;
- développer les postes assis.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (tels des sièges tournants aux postes assis, évitant les rotations du dos...);
- adapter l’horaire de travail (décalage, pauses, accès au temps partiel choisi...);
- organiser une formation « gestes et postures » ;
- proposer des formations à des emplois caractérisés par un travail moins répétitifs.

Article 4

Identifier les mesures de prévention adaptées au renforcement du bien-être au travail, par la réduction ou la suppression des facteurs de risques psychosociaux, au regard des risques professionnels d’origine et de nature variées, en particulier le stress, susceptibles de porter atteinte à l’intégrité physique et à la santé mentale des salariés.

4.1. Procéder à un inventaire qualitatif des facteurs de risques de souffrance au travail

Conformément aux recommandations de l’ANACT et de l’INRS, ces risques peuvent être établis en lien avec :

- la relation de travail ;
- l’organisation du travail ;
- l’environnement physique ;
- la gestion des ressources humaines et le management ;
- l’organisation de l’entreprise.

On pourra ainsi distinguer :

Les facteurs liés à la tâche :

- quantité de travail ;
- pression temporelle ;
- caractéristique de la tâche : complexité, monotonie, répétitivité...

Les facteurs liés à l’organisation du travail :

- changements fréquents de mode d’organisation ;
- répartition des rôles et des responsabilités ;
- horaires...

Les facteurs liés à l’environnement socio-économique :

- situation économique ;
- perspectives d’évolution et/ou mode d’organisation ;
- concurrence...

Les facteurs liés aux relations de travail :

- avec la hiérarchie (management plus ou moins participatif, degré de reconnaissance, d'autonomie, de respect...);
- avec les collègues (climat, niveau d'entraide, respect...);
- avec les autres services (qualité de la collaboration, prise en compte des contraintes respectives...).

Les facteurs liés à l'environnement physique et technique :

- conditions de travail;
- ergonomie du poste de travail.

4.2. Identifier par type de facteurs de risques les signaux annonciateurs d'une dégradation du bien-être au travail et les risques avérés en construisant, à cet effet, les outils de veille ou d'alerte.

4.3. Actualiser le document unique d'évaluation des risques, en intégrant tous les facteurs de pénibilité en privilégiant :

- le même type de présentation;
- le même découpage en unité de travail;
- des principes d'évaluation comparables.

4.4. Définir une liste d'indicateurs pertinents de ces risques

Par exemple :

Pour les facteurs liés au fonctionnement de l'entreprise :

- le niveau d'absentéisme de courte durée;
- les horaires atypiques;
- les conflits collectifs.

Pour les facteurs liés aux relations dans le travail :

- les demandes de changement de poste ou de service;
- les démissions;
- les violences verbales ou physiques;
- les réclamations individuelles.

Pour les facteurs liés à la tâche et à l'organisation du travail :

- l'augmentation du nombre et du taux de fréquence des accidents du travail;
- les troubles musculo-squelettiques...

4.5. Sélectionner les mesures adaptées au constat

Par exemple :

Pour promouvoir et accompagner la démarche de renforcement du bien-être au travail :

- établir des préconisations au regard des principaux risques identifiés;
- sensibiliser le personnel;
- former l'encadrement;
- mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de souffrance, suivant des modalités assurant la confiance des salariés;
- préciser le rôle des différents acteurs;
- organiser un « baromètre social » pour recueillir périodiquement la perception des salariés...

Concernant les exigences du travail et de son organisation :

- agir sur la répartition des tâches et de la charge de travail;
- améliorer la planification des changements dans l'organisation;
- équilibrer les exigences du travail, en fonction des postes de travail;

- favoriser la variation des tâches et l'enrichissement des postes de travail ;
- améliorer les conditions de travail et son environnement ;
- veiller à concilier les exigences professionnelles et les contraintes de la vie personnelle...

Concernant les relations de travail :

- clarifier les responsabilités respectives ;
- développer l'esprit d'équipe ;
- reconnaître et valoriser le travail accompli ;
- sanctionner les faits de harcèlement ;
- favoriser un dialogue ouvert et participatif...

Concernant l'organisation de l'entreprise :

- anticiper, expliquer et accompagner les changements...

Article 5

Établir l'accord ou le plan d'action de l'entreprise

L'accord ou le plan d'action sera établi pour 3 ans.

Il retiendra au moins 5 domaines parmi les 8 domaines suivants :

- réduction des poly-expositions à la pénibilité ;
- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- réduction des expositions aux facteurs de pénibilité ;
- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière ;
- maintien en activité des salariés exposés à la pénibilité ;
- renforcement du bien-être au travail,

dont au moins 2 parmi les 3 premiers, et 3 parmi les 5 derniers domaines, avec au moins 1 action prioritaire par domaine retenu.

Exemple d'actions pouvant être retenues, par domaine :

Domaine « Réduction des poly-expositions à la pénibilité » :

- réduire le nombre de facteurs de pénibilité par poste de travail ;
- développer les rotations de poste...

Domaine « Adaptation et aménagement du poste de travail » :

- renforcer la mécanisation du poste de travail ;
- fournir de nouveaux outils mieux adaptés ;
- renforcer les équipements de protection individuelle ;
- choisir un matériel ergonomique...

Domaine « Réduction des expositions aux facteurs de pénibilité » :

- évaluer la pénibilité pour les investissements majeurs, pouvant avoir des conséquences au plan ergonomique ;
- mener des campagnes de sensibilisation ;
- sensibiliser l'encadrement aux enjeux ergonomiques ;
- développer les actions de formation en vue d'occuper un poste moins exposé ou non exposé.

Domaine « Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel » :

- proposer des affectations sur des postes avec une organisation de travail « classique » ;
- diminuer le nombre de personnes travaillant en cycle ou de nuit ;
- augmenter les temps de pause ou la fréquence des repos ;

- diminuer la durée du travail aux postes les plus exposés ;
- organiser une formation « gestes et postures »...

Domaine « Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation » :

- développer les actions qualifiantes ;
- initier et/ou développer les démarches permettant l'obtention d'un CQP complet ou par bloc de compétences ;
- favoriser l'accès à la VAE ;
- mettre en œuvre la formation à distance accompagnée...

Domaine « Aménagement des fins de carrière » :

- rechercher des affectations sur des emplois moins exposés à la pénibilité, pour les salariés âgés de plus de 55 ans tenant un poste exposé depuis plus de 15 ans ;
- proposer un accès au temps partiel choisi ;
- développer la participation à des actions de transfert des compétences et de tutorat ;
- accompagner l'accès à une retraite progressive pour les salariés remplissant les conditions requises...

Domaine « Maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité » :

- retenir cet engagement comme prioritaire ;
- réserver les postes présentant une moindre exposition à des facteurs de pénibilité, disponibles ou susceptibles de le devenir, au reclassement des salariés exposés depuis plus de 20 ans, au cumul de plusieurs facteurs de pénibilité ;
- anticiper les perspectives de reclassement, en cas de risques d'inaptitude, identifiés par le médecin du travail...

Domaine « Renforcement du bien-être au travail » :

- définir les mesures visant à améliorer l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement du travail ;
- renforcer la communication visant à clarifier les orientations et les objectifs de l'entreprise et/ou les perspectives d'emploi ou d'évolution, l'utilisation des nouvelles technologies...
- veiller à la sensibilisation et/ou la formation des acteurs, en particulier de l'encadrement, sur la nature, les causes, et la prise en compte des risques portant atteinte au bien-être au travail ;
- renforcer la fixation concertée et partagée des objectifs individuels...

L'accord ou le plan d'action mis en place dans l'entreprise devra préciser, à compter du 1^{er} janvier 2018, les mesures permettant au titulaire du compte de prévention de la pénibilité d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation professionnelle continue, qui le cas échéant, lui permettra d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé. En outre, le plan pourra également prévoir les modalités de financement d'un complément de rémunération et de cotisations sociales en cas de réduction de la durée du travail.

Article 6

Définir les mesures et postes prioritaires et mettre en place des objectifs chiffrés

Pour chaque action retenue, par domaine, il y aura lieu d'identifier les mesures de prévention retenues comme prioritaires et les postes spécifiquement concernés.

Chaque mesure retenue devra être assortie d'un objectif chiffré (exemple : X % des personnes affectées depuis plus de Y années sur des postes en 3 x 8 bénéficieront d'une proposition de reclassement sur des postes de jour).

Article 7

Définir des indicateurs et les modalités du suivi de l'accord ou du plan d'action

La mise en œuvre des actions retenues par l'accord ou le plan d'action relève de la responsabilité de la direction de l'entreprise.

Pour veiller à l'atteinte des objectifs chiffrés, des indicateurs mesurables doivent être définis (Exemple : niveau sonore en décibels à un poste de travail), ainsi que leur base de référence.

Pour assurer le suivi, évaluer la réalisation des objectifs et proposer d'éventuelles mesures d'adaptation, le CHSCT (ou à défaut, les délégués du personnel) ou les acteurs de la démarche prévus à l'article 1^{er} du présent titre (dont le comité de pilotage) se réuniront spécifiquement au moins une fois par an. À cette occasion, un bilan annuel du nombre de salariés exposés aux différents facteurs de pénibilité sera présenté.

Article 8

Finaliser l'accord ou le plan d'action

Pour contribuer à impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action et optimiser ses perspectives de succès, celui-ci sera présenté :

- pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ;
- ainsi qu'à l'encadrement, dont le rôle dans sa mise en œuvre sera précisé.

Le personnel, plus précisément le personnel affecté à des postes prioritaires, sera informé des actions prioritaires et des objectifs chiffrés et de l'évolution des indicateurs retenus.

L'accord ou, à défaut, le plan d'action (accompagné, le cas échéant, du procès-verbal de désaccord) sera transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

TITRE III

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux salariés occupant un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, conformément aux articles D. 4161-1 et suivants du code du travail.

Article 1^{er}

Résultats attendus

Les dispositions du présent accord et les plans d'actions de prévention, qui en résulteront, contribueront à la réduction de la pénibilité physique et au renforcement du bien-être au travail.

S'appliquant à tous les salariés concernés, ils bénéficieront cependant davantage dans la durée aux salariés plus jeunes que d'autres.

Pour les autres salariés, et particulièrement pour les seniors, les signataires soulignent la nécessité de compléter les accords ou les plans d'actions de prévention par des mesures d'accompagnement de leur seconde partie de carrière et de la fin de celle-ci, lorsqu'ils ont été exposés à des facteurs de pénibilité pendant de nombreuses années, prévues notamment par les dispositions définies ci-après.

Ces mesures d'accompagnement peuvent être complétées par accord d'entreprise.

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions, ayant le même objet, prévues au niveau de l'entreprise par accord ou plan d'actions.

Article 2

Priorité de reclassement

Quel que soit leur âge, les salariés affectés depuis plus de 15 ans à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, notamment ceux concernés par une poly-exposition, bénéficieront à leur demande d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes, ne relevant pas des postes identifiés par le diagnostic partagé, dans le même établissement ou la même entreprise.

Article 3

Garantie de rémunération indemnisable en salaire ou en temps

En cas de reclassement dans l'entreprise du salarié concerné, dans un poste impliquant la diminution de sa rémunération, il bénéficiera, suivant son choix :

- soit d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, par référence à la rémunération moyenne brute des 3 ou des 12 derniers mois, au plus favorable pour le salarié, de :
 - 100 % pendant les 6 premiers mois ;
 - 80 % du 7^e au 12^e mois ;
 - 0 % du 13^e au 15^e mois ;
 - et 30 % du 16^e au 18^e mois ;
- soit de la transformation de cette indemnité en jours affectables au compte épargne-temps (s'il dispose d'un CET) ou au congé de fin de carrière.

En cas de reclassement s'accompagnant d'un aménagement du temps de travail du salarié concerné, ce dernier bénéficiera uniquement des dispositions de l'article 4 du présent titre.

Article 4

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite

Les salariés, en particulier :

- ceux affectés à des postes exposés à au moins un facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, identifiés par le diagnostic partagé ;
- ainsi que ceux dont l'état de santé le justifierait,

peuvent bénéficier, à compter de leur 57^e anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de 6 mois (le refus éventuel devant être motivé), d'un aménagement de leur temps de travail, susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes :

- le temps partiel choisi par le salarié, notamment annualisé, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement et, pour le personnel forfaitisé, d'un nombre d'heures ou de jours inférieur au forfait de référence appliqué dans l'entreprise ou l'établissement ;
- cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :
 - soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
 - soit de la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
 - soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
 - soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

- en cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés concernés sera progressivement adaptée sur 18 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :
 - 70 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 premiers mois ;
 - 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 mois suivants ;
 - 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 derniers mois.

Les présentes dispositions d'aménagement du temps de travail peuvent être complétées par des droits acquis au CET.

Les entreprises veilleront à l'adaptation proportionnée de la charge de travail des salariés bénéficiant des dispositions du présent article.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les droits acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité permettant au salarié bénéficiaire de réduire son temps de travail.

Article 5

Amélioration du congé de fin de carrière

Les salariés affectés, dans les 3 années précédant leur départ à la retraite, à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, et dont les points acquis au titre de leur compte personnel de prévention de la pénibilité ne leur permettent pas d'anticiper leur départ en retraite d'au moins 2 trimestres à partir de 2019, bénéficieront suivant leur choix :

- soit de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel de 1 jour par année passée au sein de l'entreprise, dans un poste relevant de cette catégorie ;
- soit d'un abondement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à leur congé de fin de carrière, pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé, ou d'une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération.

Le dispositif prévu au présent article, ayant le même objet que le compte personnel de prévention de la pénibilité, disparaîtra à l'issue du présent accord compte tenu de la montée en charge du compte personnel de prévention de la pénibilité.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou dans celui de la CCN de l'industrie laitière.

Article 2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2017.

Ses dispositions sont sans incidence sur les accords d'entreprise ou d'établissement ou sur les plans d'action en vigueur à la date de son application et ce, jusqu'à l'échéance de ces accords ou plans d'action.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. 6 mois avant son échéance, les signataires en dresseront un bilan, afin de déterminer les conditions de son éventuel renouvellement.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé, d'une part, à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, d'autre part, au service des conventions et accords collectifs de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 29 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Gironde et Landes)
(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 2012,
Journal officiel du 13 mars 2012)

ACCORD DU 17 JUILLET 2017
RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
NOR : ASET1750826M
IDCC : 1635

Entre
UIMM Gironde-Landes
D'une part, et
CFDT SMG
CFTC SMG
USMG FO
SMAQ CFE-CGC Aquitaine

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

PRÉAMBULE

Par cet accord, les organisations signataires illustrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à l'environnement et à un contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés cadres et non cadres du territoire correspondant à la circonscription de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes du 19 février 1991 modifiée. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui place l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

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

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Nouvelle-Aquitaine dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie.

L'objectif du présent accord est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur des indus-

tries de la métallurgie, confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses pour certaines de ses filières.

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

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans le champ d'application de la convention collective des Industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la branche.

S'agissant du ciblage des aides, le présent accord vise prioritairement le soutien des entreprises de fourniture et de sous-traitance développant leur activité dans les filières identifiées ci-après dans le présent accord.

Par ailleurs, les partenaires signataires rappellent l'importance, dans les entreprises concernées, de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel dans le cadre de leurs attributions, sur les dispositifs mis en œuvre.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Filières ASD

Les enquêtes de conjoncture des industries de la métallurgie en Nouvelle-Aquitaine font ressortir qu'indépendamment du dynamisme global du secteur ASD, deux filières ⁽¹⁾ particulières se trouvent aujourd'hui impactées par de graves difficultés économiques conjoncturelles susceptibles d'avoir des conséquences en termes d'emploi. Ces deux filières sont celles qui se trouvent affectées par le ralentissement des ventes d'hélicoptères et des jets d'affaire, le reste du secteur n'étant pas à ce stade impacté.

Dans un contexte mondial caractérisé notamment par un cours du pétrole bas, un ralentissement de la croissance chinoise, et une concurrence forte, la vente des hélicoptères et des jets d'affaire se trouve fortement impactée. Afin de faire face à ce creux conjoncturel les grands donneurs d'ordre de la filière aéronautique ont dû adapter leurs commandes et leur production et renforcent leur niveau d'exigence à l'égard de leurs PME partenaires.

En 2016, le marché des hélicoptères s'était déjà dégradé significativement pour la 4^e année consécutive (– 40 % entre le premier semestre 2015 et le premier semestre 2016). Cette baisse s'expliquait déjà principalement par la chute du marché pétrolier du fait de l'évolution du prix du baril. Airbus Helicopters s'est également trouvé fortement impacté par le tragique accident du Super Puma qui s'est produit en Norvège en avril 2016 entraînant la décision de clouer au sol une large partie de la flotte de H225. Fin 2016, 201 appareils sur 341 concernés n'avaient toujours pas repris les vols. Ces événements ont entraîné une dégradation importante du carnet de commandes et pénalisé très fortement l'activité de maintenance directement liée au nombre d'heures de vol de la flotte.

(1) Le terme « filière » s'entend au sens économique retenu par l'INSEE comme l'ensemble des activités complémentaires qui concourent d'amont en aval à la réalisation d'un produit.

Même si le plan de transformation lancé en 2013, autour des axes : sécurité/qualité, compétitivité et satisfaction client, a permis à Airbus Helicopters de rester performant sur ce marché dégradé, compte tenu de la situation économique actuelle et de l'activité sur les 2 ans à venir, la situation spécifique des sites en France a nécessité des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs de l'entité Airbus Helicopters SAS. À ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et sa capacité d'investissement sur le moyen et long terme, Airbus Helicopters s'est engagé depuis le 3 novembre 2016 dans une procédure de plan d'adaptation.

Dassault Aviation a été de son côté confronté à la mévente de ses jets d'affaires Falcon, malgré les succès commerciaux du Rafale en 2016. La production s'est trouvée réduite à 49 Falcon en 2016, contre 70 avant la crise et Dassault a enregistré seulement 33 commandes de jets d'affaires en 2016.

Au premier semestre 2017, les marchés de la filière hélicoptères, tant pour la fabrication que pour la maintenance, se trouvent déprimés pour les mois à venir du fait de la continuation du gel des investissements et des rotations sur les plateformes pétrolières, ayant entraîné des difficultés et des baisses de cadences chez Airbus Helicopters, chez Safran HE. Une telle situation rejaille sur l'ensemble de la *supply chain*.

La contraction des marchés est également toujours constatée dans les activités liées à la production dans l'aviation d'affaires où Dassault Aviation (à l'instar de Bombardier, Embraer et Gulfstream) a dû ajuster la cadence de fabrication des Falcon 900, 7X et 8X, quelques mois seulement après les déboires liés au gel du programme 5X. Or, le doublement de cadence des Rafales, en montée progressive et concentrée sur un nombre plus limité d'acteurs économiques, est loin de compenser cette tendance.

Quant à l'aviation commerciale, si la montée en cadence des monocouloirs se poursuit, y compris par la recherche par les avionneurs de nouveaux partenaires, les programmes A380 et A350 ont subi des ajustements qui ne restent pas sans impact sur l'activité des fournisseurs, confrontés aux baisses de cadences en amont des chaînes d'assemblage. Rien ne permet de penser, à ce stade, que la situation puisse s'améliorer à court terme.

Les perspectives de reprise de l'activité aéronautique à court terme dans les filières précitées demeurent faibles. Avec des cours du pétrole encore bas, Airbus Helicopters ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant 1 ou 2 ans. Chez Dassault Aviation, aucune reprise n'est envisagée en 2017 et un « plan de transformation » destiné à renforcer la compétitivité de la société est déjà prévu. Une reprise d'activité est seulement envisagée au mieux pour 2019. En effet, les commandes pourraient repartir dès 2018 mais l'activité ne reprendrait qu'après épuisement des stocks. De nombreuses entreprises sont donc d'ores et déjà susceptibles d'être impactées, directement ou indirectement.

Les enquêtes régionales de conjoncture de l'UIMM Nouvelle-Aquitaine conduites au premier semestre 2017 révèlent que 35 % des entreprises du panel ont déclaré une activité du premier trimestre en baisse sur les marchés à destination de l'Aéronautique, et 26 % également pour le deuxième trimestre.

Autre filière actuellement concernée par un repli conjoncturel durable

Les fabricants de matériels et d'équipements à destination de l'Industrie du pétrole et du gaz voient leur activité impactée par le repli des prix du pétrole et du gaz qui se répercute sur une baisse durable des investissements dans un contexte conjuguant abondance de l'offre et prix bas. En effet, les leaders de l'ingénierie pétrolière et parapétrolière, accumulant les difficultés financières, sont conduits à geler leurs investissements et engager des plans rigoureux d'économies qui se répercutent sur l'ensemble de la chaîne des fournisseurs industriels, parmi lesquels les fabricants spécialisés d'équipements mécaniques, de tuyauteries, de cuves et d'ensembles chaudronnés, ainsi que la maintenance associée.

D'après les enquêtes conduites auprès des professionnels de la filière, le recul des investissements dans ce secteur seraient durables durant plusieurs mois, leur reprise étant directement liée à un rétablissement financier de l'économie pétrolière et à une remontée durable des prix, non perceptible actuellement.

Autres filières

D'autres filières pourraient être concernées par les mesures prévues au présent accord.

L'identification d'une nouvelle filière confrontée à de graves difficultés économiques conjoncturelles donnera lieu à la conclusion d'un avenant au présent accord modifiant son champ d'application. Cet avenant aura pour objet, sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans la filière identifiée, de modifier en conséquence le champ d'application du présent accord afin de rendre ces mesures applicables aux salariés des entreprises relevant de cette filière.

D'ores et déjà, il convient de mentionner en particulier les entreprises industrielles de la métallurgie dont l'activité s'exerce à destination des marchés agricoles et des industries alimentaires.

En effet, de fortes probabilités conduisent à considérer que celles-ci devraient au cours des prochains mois se trouver confrontées à l'incidence sur les investissements, des phénomènes météorologiques très exceptionnels qui ont affecté en particulier les secteurs de la viticulture, de l'arboriculture, et de la culture des céréales, sur l'ensemble du territoire, et, au-delà, en Europe. Le recensement mené par la chambre d'agriculture, suite à l'épisode de gel subi fin avril 2017 sur le territoire (le plus grave depuis 26 ans), confirme les premières estimations : la moitié du vignoble bordelais a été touchée par les conséquences du gel. D'autres cultures comme les vergers, le maraîchage ont également subi des dégâts importants : 200 ha de vergers, 10 000 ha de céréales à paille, 10 000 ha de maïs ont été gelés ou impactés. Les enquêtes parallèles menées par les différents acteurs, les syndicats viticoles notamment, viennent confirmer ce bilan. À ce constat, est venue s'ajouter l'épidémie de grippe aviaire qui a affecté certaines installations dans ce secteur.

Une telle situation apparaît d'ores et déjà pour les professionnels concernés, de nature à impacter significativement les investissements dans les deux prochaines années, et donc à affecter l'activité des fabricants de matériels et d'équipements mécaniques et chaudronnés à destination de l'agriculture (viticulture, arboriculture, céréales...).

2. Évolution des métiers

Les difficultés conjoncturelles susvisées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

L'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la Métallurgie constate que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés...

C'est pourquoi la branche professionnelle accompagnera les entreprises dans la définition des actions de formation à engager afin de préparer les compétences et qualifications des salariés aux transitions technologiques et organisationnelles à venir.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} relatif au « Champ d'application territorial et professionnel » des « Dispositions générales » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes du 19 février 1991 modifiée, dont l'activité, ou une partie seulement de cette activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction aéronautique, peu important la situation géographique de cette dernière ;
- la construction aéronautique ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise exerçant son activité dans le secteur de l'industrie pétrolière, peu important la situation géographique de cette dernière.

Conformément à l'article 2 du même chapitre, le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements susvisés.

Article 2

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Dispositifs GPEC

Les signataires du présent accord entendent rappeler l'intérêt des entreprises, notamment les TPI/PMI/ETI, à s'engager dans des démarches proactives d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, en s'appuyant sur les différents outils mis en place par la branche.

Ils entendent également appuyer leurs actions dans le champ du présent accord sur les études et guides de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, ainsi que sur les travaux de la CPREFP des industries de la métallurgie Nouvelle-Aquitaine.

Ils entendent enfin favoriser et promouvoir les diagnostics industriels et diagnostics GPEC, l'accompagnement à la mise en place de plans d'actions de la GPEC, ainsi que l'accompagnement pour la définition et l'analyse des besoins en matière de formation, dont les coûts peuvent bénéficier d'une prise en charge par l'OPCAIM.

2. Actions de formation professionnelle

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

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

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

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9-3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

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

À titre indicatif, à la date de signature du présent accord (décision 5.3 du conseil d'administration de l'OPCAIM du 31 janvier 17), les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

- coûts pédagogiques : 100 % ;
- rémunération des salariés en formation : 100 % ;
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

L'application du présent accord intégrera en tant que de besoin l'évolution des conditions de prise en charge des actions de formation qui feront éventuellement l'objet de délibérations ultérieures de l'OPCAIM, ces prises en charge s'opérant dans la limite d'une enveloppe budgétaire annuelle arrêtée par le conseil d'administration de l'OPCAIM, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques susvisés, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation, ainsi que le compte personnel de formation sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur, à l'initiative du salarié (avec pour ce dernier dispositif, des possibilités d'abondement de l'OPCAIM).

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

Autres financements mobilisables

Les entreprises confrontées à des mutations économiques peuvent également bénéficier, sous conditions, de cofinancements complémentaires spécifiques issus de différents dispositifs, parmi lesquels il convient de citer :

- l'accord-cadre régional pour le développement de l'emploi et des compétences des salariés des industries de la métallurgie 2016-2019 et tout particulièrement ses axes 1 (« Actions d'anticipation et d'ingénierie ») et 3 (« Actions de formation concourant à la sécurisation des parcours professionnels et à l'employabilité ») ;
- le dispositif mutations économiques et technologiques (Muteco) bénéficiant du soutien du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- le programme opérationnel national « emploi et inclusion » du FSE 2014-2020 au titre de son axe 2 « anticiper les mutations économiques et sécuriser les parcours professionnels » ;
- les conventions FNE-Formation conclues entre l'État (DIRECCTE) et une entreprise ou l'OPCAIM : elles s'adressent en priorité aux entreprises de moins de 250 salariés et ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés (notamment ceux les plus exposés à la perte de leur emploi) face aux transformations consécutives aux mutations économiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois ;
- les aides directes du conseil régional Nouvelle-Aquitaine.

3. Dispositifs de certification

Les dispositifs de certification mis en œuvre par la branche (CQPM/CQPI, blocs de compétences, CCPM/CCPI, socle de compétences industrielles minimales...) contribuent à la reconnaissance et à la valorisation des compétences, à la sécurisation des parcours professionnels et des mobilités interne et externe des salariés, ainsi qu'au développement de la performance des entreprises.

Ces dispositifs présentent un caractère évolutif géré par les partenaires sociaux afin d'intégrer les changements technologiques et ceux des compétences correspondantes. Ils constituent donc, à travers une palette diversifiée, un levier majeur pour la préservation et le développement de l'employabilité des salariés des industries de la métallurgie.

Ils peuvent en outre s'inscrire utilement dans une démarche GPEC permettant une approche proactive du suivi et du développement des compétences des salariés.

Les signataires du présent accord incitent par conséquent les entreprises à leur utilisation comme outils de validation des actions de formation organisées au bénéfice de leurs salariés, étant rappelé que les coûts de certification à la charge de l'entreprise bénéficient d'une prise en charge par l'OPCAIM.

4. Activité partielle

Les signataires du présent accord rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Ils attirent l'attention des services de l'État sur la nécessité d'être en capacité de mobiliser rapidement ce dispositif dès lors qu'un fléchissement significatif d'activité a pu être constaté. Cette vigilance fera également l'objet d'un suivi des partenaires sociaux signataire du présent accord.

Les dispositions législatives et réglementaires prévoient dans ce cadre le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique. Il est ainsi rappelé que les actions de formation suivies pendant les heures chômées bénéficient d'une prise en charge optimisée par l'OPCAIM dans le cadre de l'appel à projets spécifique du FPSPP, l'indemnisation du salarié étant pour sa part majorée (taux porté à 100 % de la rémunération horaire nette de référence).

Les signataires sont attachés au traitement équitable de ce dispositif et rappellent à ce titre les dispositions de l'article 8 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Article 3

Durée de l'accord

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

Article 4

Suivi de l'accord

La commission paritaire des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes assurera le suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord.

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

La commission sera ainsi appelée à suivre le récapitulatif des mesures urgentes mobilisées dans le cadre de l'application du présent accord dans ses différents dispositifs, ainsi que l'état des financements engagés.

Les dispositifs MUTEKO et ADEC font l'objet d'un suivi paritaire spécifique pour leur application.

La CPREFP sera informée du suivi de l'accord par les partenaires signataires : un point sera présenté sur l'état des financements engagés à chaque réunion de la CPREFP Nouvelle Aquitaine dans le cadre de ses attributions relatives au suivi de la politique régionale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

Article 5

Révision de l'accord

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

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

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

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

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

Article 6

Notification de l'accord

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

Article 7

Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Article 8

Portée de l'accord

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

Fait à Bruges, le 17 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Prises en charge OPCAIM 2017

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAIM et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués hors TVA.

DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (6 DÉCEMBRE 2016 ET 31 JANVIER 2017)



Plan de formation (entreprises de moins de 300 salariés)	Période de professionnalisation	Compte Personnel de Formation (CPF)	Disposition commune à tous les dispositifs de formation des salariés (hors CPF)
---	------------------------------------	--	---

<p>► Public</p> <p>Salariés en CDI ou en CDD des entreprises de moins de 300 salariés.</p> <p>► Actions de formation visant</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'élargissement et l'acquisition d'une qualification, • l'élargissement du champ professionnel d'activité, • l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies, • la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « Observatoire ». • l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles (cleA). • la mise en œuvre de formations pendant les périodes non travaillées au titre de l'activité partielle. 	<p>► Public</p> <p>Salariés en CDI.</p> <p>► Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire</p> <p>Prendant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.</p> <p>► Actions de formation visant</p> <ul style="list-style-type: none"> • un CQPM ou CQPI (liste A de la CPNE), • un titre ou diplôme inscrit au RNCP, • le socle de connaissances et de compétences (cleA). • l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP. <p>► Durée pédagogique minimum</p> <p>70 h sur 12 mois calendaires.</p> <p>Durée non applicable aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • actions de VAE, • formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire CNCP, • formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF. 	<p>► Public</p> <p>Salariés en CDI ou en CDD.</p> <p>► Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire</p> <p>Prendant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.</p> <p>► Actions de formation visant</p> <ul style="list-style-type: none"> • une certification éligible pour un salarié de la métallurgie et inscrite au portail www.moncompteformation.gouv.fr, • une VAE, • un bilan de compétences. <p>► Priorités définies par la branche pour les abondements</p> <p>Renseignez-vous auprès de votre ADEIFM.</p>	<p>Une allocation de formation est versée par l'employeur lorsque la formation est organisée en dehors du temps de travail (dans la limite de 80 h/an/salarié au titre du plan).</p>
--	---	--	---

CARACTÉRISTIQUES

<p>► Coûts pédagogiques</p> <p>100 % du coût réel dans la limite de : • 40 €/h pour les formations industrielles, • 32 €/h pour les formations non industrielles, • dans la limite de 10 000 €/an/entreprise pour les entreprises de moins de 11 salariés.</p> <p>► Bilan de compétences</p> <p>Dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.</p> <p>► VAE</p> <p>Dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.</p> <p>► Frais annexes</p> <ul style="list-style-type: none"> • transport au coût réel (à l'intérieur de l'Union Européenne), • hébergement dans la limite de 64 €/nuitée, • restauration dans la limite de 18 €/repas. <p>► Salaires (entreprises de moins de 11 salariés)</p> <p>Forfait 13 €/h.</p>	<p>► Évaluation préalable</p> <p>Prise en charge au réel dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.</p> <p>► Coûts pédagogiques</p> <p>80 % du coût réel dans la limite de : • 32 €/h pour les formations industrielles, • 25 €/h pour les formations non industrielles.</p> <p>Exception pour les femmes des entreprises de 50 salariées ou moins : 100 % dans la limite de 32 €/h dès lors que ces formations préparent à une certification inscrite sur la liste A ou B de la CPNE.</p> <p>► VAE</p> <p>Dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.</p> <p>► Frais annexes</p> <ul style="list-style-type: none"> • véhicule : forfait de 0,41 €/km, • transports en commun : au coût réel sur présentation du justificatif, • hébergement : au réel dans la limite de 64 €/nuitée, • restauration : forfait de 14 €/repas. <p>► Salaires et charges</p> <p>Prise en charge à hauteur de leur montant réel dans la limite, pour chaque salarié, du total pris en charge au titre de l'évaluation préformatrice, l'action de formation, la VAE et les frais annexes, pour les heures mobilisées au titre du CPF.</p> <p>► Abondements de l'OPCAIM</p> <p>Au-delà des heures inscrites sur le compte, suivant les priorités définies par la branche (enseignez-vous auprès de votre ADEIFM) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour les formations industrielles : 45 €/h, • pour les formations non industrielles : 25 €/h. 	<p>► Évaluation préalable</p> <p>Prise en charge au réel dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.</p> <p>► Coûts pédagogiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans la limite de 45 €/h pour les formations industrielles, • dans la limite de 25 €/h pour les formations non industrielles. <p>► Bilan de compétences</p> <p>Dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.</p> <p>► VAE</p> <p>Dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.</p> <p>► Frais annexes</p> <ul style="list-style-type: none"> • transport : - véhicule : forfait de 0,41 €/km, - transports en commun : au coût réel sur présentation du justificatif, • hébergement : au réel dans la limite de 64 €/nuitée, • restauration : forfait de 14 €/repas. <p>► Salaires et charges</p> <p>Prise en charge à hauteur de leur montant réel dans la limite, pour chaque salarié, du total pris en charge au titre de l'évaluation préformatrice, l'action de formation, la VAE et les frais annexes, pour les heures mobilisées au titre du CPF.</p> <p>► Abondements de l'OPCAIM</p> <p>Au-delà des heures inscrites sur le compte, suivant les priorités définies par la branche (enseignez-vous auprès de votre ADEIFM) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour les formations industrielles : 45 €/h, • pour les formations non industrielles : 25 €/h. 	<p>► 50 % de l'allocation de formation selon les règles en vigueur</p>
--	---	---	---

Selon vos projets, des financements spécifiques pourront être proposés par votre ADEIFM.

Votre ADEIFM



L'Opcaim sécurise la qualité de vos formations

OFFRE DE SERVICES

Paieement direct à l'organisme de formation

Pour faciliter vos démarches et optimiser votre investissement formation, l'OPCAIM organise la gestion administrative de vos dossiers pour tous les dispositifs. Une fois la convention de formation signée, l'OPCAIM gère administrativement le dossier avec l'organisme de formation, contrôle et règle la facture, récupère et archive les justificatifs. Un reporting complet vous est alors proposé à la fréquence que vous souhaitez.

Frais de gestion appliqués pour l'accès à ce service (hors plan entreprises de -11 et CPF) : 3 % de la facture du prestataire.

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 13 JUILLET 2017
RELATIF AU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION
DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE NOTARIAT (DUERP)

NOR : ASET1750827M

IDCC : 2205

Entre

CSN

SNN

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

SNCTN CFE-CGC

FGCEN FO

FNPSE CGT

D'autre part,

après avoir rappelé ce qui suit :

Dès l'ouverture de la négociation sur la qualité de vie au travail en juillet 2016, les partenaires sociaux du notariat ont refusé la facilité qu'aurait représentée la signature d'un accord rappelant des grands principes ou actant de simples déclarations d'intentions.

Ils ont préféré une méthode de travail consistant à définir des thèmes précis à discuter l'un après l'autre, pour éviter tout enlisement des négociations.

Les accords qui pourront ainsi être conclus, constitueront un ensemble cohérent de règles destinées à améliorer la qualité de vie au travail dans les offices.

Dans un premier temps, les partenaires sociaux ont retenu le document unique d'évaluation des risques professionnels comme thème de négociation.

Rappeler l'obligation légale d'établissement de ce document et contribuer à son respect, leur est en effet apparu comme un moyen d'inciter les employeurs, mais également les salariés qui doivent y être associés, à engager une réflexion sur les conditions de travail au sein des offices et à rechercher leur amélioration,

les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Un document unique d'évaluation des risques professionnels – DUERP – doit être établi et mis annuellement à jour dans chaque office, en application des dispositions des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail.

Ce document liste l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'office. Il les classe par ordre d'importance et permet à l'employeur de mettre en place un plan de prévention destiné à les faire disparaître ou à en diminuer la fréquence ou la gravité.

Article 2

Prévention des risques professionnels

L'établissement du DUERP s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques professionnels qui implique l'ensemble de la communauté de travail, employeurs et salariés.

Article 2.1

Acteurs de la prévention des risques professionnels

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail.

Il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément aux dispositions de l'article L. 4122-1 du code du travail.

Dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur établit un DUERP. Il associe les salariés de l'office et, s'ils existent, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, au processus d'élaboration du document.

L'employeur peut solliciter le service interentreprises de santé au travail auquel il adhère pour que lui soient apportés conseils et assistance pour l'établissement du DUERP.

Article 2.2

Principes généraux de prévention des risques professionnels

La démarche de prévention des risques professionnels menée dans chaque office est guidée par les principes généraux définis par l'article L. 4121-2 du code du travail :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article 3

Document unique d'évaluation des risques professionnels et plan de prévention

L'établissement du DUERP est une étape majeure et obligatoire de la démarche de prévention des risques professionnels et constitue le préalable nécessaire à l'élaboration du plan de prévention.

Article 3.1

DUERP

Article 3.1.1

Identification des risques professionnels

Au sein de chaque office, il est procédé à l'identification des risques professionnels qui varient en fonction des spécificités des conditions de travail, des locaux et des matériels mis à disposition.

Sans que cette liste soit exhaustive, peuvent être identifiés dans les offices, des risques liés au travail sur écran, à la station assise prolongée, aux gestes répétitifs, à la circulation routière pour les salariés non sédentaires, ainsi que des risques psychosociaux induits par l'organisation et la charge de travail ou les contacts avec la clientèle.

Article 3.1.2

Évaluation des risques professionnels

Les risques professionnels identifiés font l'objet d'une double évaluation portant sur :

- leur nature (chute de hauteur dans des escaliers, chute de plain-pied, troubles musculo-squelettiques liés à des contraintes posturales, troubles psychologiques etc.) ;
- leurs conditions d'exposition (gravité, fréquence et durée d'exposition).

Article 3.1.3

Établissement du DUERP, mise à jour et communication

L'employeur transcrit dans un DUERP les résultats de l'identification et de l'évaluation des risques professionnels.

Une trame de DUERP est annexée au présent accord, à titre d'exemple sans caractère obligatoire (annexe I).

En application de l'article R. 4121-2 du code du travail, la mise à jour du DUERP est réalisée au moins chaque année. Elle doit en outre intervenir :

- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 du code du travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Le DUERP est tenu à la disposition des salariés, des membres du CHSCT et des délégués du personnel, quand ils existent. Un avis indiquant les modalités de sa consultation est affiché dans les locaux de travail, à une place convenable et aisément accessible.

Le DUERP doit également être tenu à la disposition :

- du médecin du travail ;
- de l'inspection du travail ;
- et de la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail auprès de laquelle sont acquittées les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles).

Article 3.2

Plan de prévention

Article 3.2.1

Détermination des actions de prévention

Pour chaque risque professionnel identifié et évalué dans le DUERP, l'employeur met en œuvre une ou des actions de prévention dans le respect des principes généraux de prévention tels que rappelés à l'article 2.2 du présent accord.

Ces actions visent à :

- supprimer les risques lorsque cela est possible ;
- à défaut, éviter les risques en limitant les expositions ou en offrant aux salariés concernés une protection adaptée ;
- et en cas d'inefficacité des actions précédentes, limiter les dommages consécutifs à la réalisation du risque professionnel.

À titre de simples illustrations et sans que cette liste soit limitative, lesdites actions peuvent notamment consister en :

- la modification de la méthode de travail en cause ;
- l'achat de nouveaux matériels ;
- la mise en place d'actions de formation ;
- la mise en place d'actions de sensibilisation.

Article 3.2.2

Établissement du plan de prévention

Un plan de prévention précise pour chaque risque professionnel identifié et évalué, les actions de prévention correspondantes. Il permet le suivi des actions ainsi mises en œuvre.

Le plan de prévention peut être formalisé dans un tableau, éventuellement intégré au DUERP.

Une trame de plan de prévention est annexée au présent accord, à titre d'exemple sans caractère obligatoire (annexe II).

Article 4

Champ d'application. – Entrée en vigueur. – Durée de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2017.

Article 5

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 6

Dépôt. – Publicité. – Extension

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

Fait à Paris, le 13 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 – Trame de document unique d'évaluation des risques professionnels

Famille de risque	Descriptif du risque			Cotation de la criticité			Ordre de priorité d'action
	Danger	Conditions d'exposition	Dommages possibles	Fréquence	Gravité	Criticité	
<ul style="list-style-type: none"> Quel type de risque analyse-t-on ? 	<ul style="list-style-type: none"> Quel est l'élément qui peut provoquer une blessure ou dégrader la santé ? 	<ul style="list-style-type: none"> Quels sont les postes de travail concernés par ce risque ? Quelle activité expose le salarié à ce danger ? Pendant combien de temps est-il exposé à ce danger ? Durée et répétition sur : <ul style="list-style-type: none"> - 1 journée de travail - 1 semaine - 1 mois - 1 année 	<ul style="list-style-type: none"> Quelle blessure physique ou psychologique peut être engendrée par l'accident ou la maladie professionnelle ? 	<ul style="list-style-type: none"> Quelle est la fréquence du risque ? - Très fréquente : 4 Plusieurs fois dans la journée - Fréquente : 3 Plusieurs fois par semaine ou 1 fois par jour - Occasionnelle : 2 Plusieurs fois par mois - Rare : 1 Quelques fois dans l'année 	<ul style="list-style-type: none"> Quelle est la gravité du risque ? - Très grave 4 Arrêt de travail supérieur à 30 jours - Grave 3 Arrêt compris entre 8 et 30 jours - Moyenne 2 Arrêt inférieur à 8 jours - Faible 1 Pas d'arrêt de travail 	<p>Fréquence x Gravité</p> <p>Exemple : Un risque très fréquent susceptible d'avoir des conséquences très graves : 4 x 4 = 16</p> <p>Alors qu'un risque très fréquent et susceptible d'avoir des conséquences de faible gravité 4 x 1 = 4</p>	
Exemple	<ul style="list-style-type: none"> Risque de chute de plain-pied 	<ul style="list-style-type: none"> Tous les postes de travail Déplacements Plusieurs fois par jour 	<ul style="list-style-type: none"> Blessures diverses (contusions, foulures, fractures, ...) 	4	2	= 8	1

Annexe 2 – Trame de plan de prévention

	Ordre de priorité d'action	Risque identifié (selon l'ordre de priorité d'action)	Actions de prévention existante	Actions de prévention à mettre en place	Personne chargée de l'action	Suivi des actions		
						Date de prise de décision	Délai de mise en œuvre	Date de réalisation
Exemple	1	Chute de plain-pied	Néant	Rangement demandé par note de service	Maître

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

ACCORD DU 8 JUIN 2017
RELATIF AU CADRE SUR LA PÉNIBILITÉ
NOR : ASET1750835M
IDCC : 1182

Entre
FFPP

D'une part, et
FGTE CFDT
FNPD CGT
FGT CFTC
FNCTT CFE-CGC
FEETS FO

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

PRÉAMBULE

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

Il a été conclu le présent accord en faveur de la prévention de la pénibilité dans l'entreprise, conformément à l'obligation faite par l'article L. 4163-2 du code du travail.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent œuvrer dans le sens d'une réduction de la pénibilité au travail, dont ils soulignent l'enjeu.

Les signataires conviennent de la nécessité de porter une attention particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche.

Les parties reconnaissent, que le présent accord constitue un socle de référence pour chaque entreprise dans le domaine de la prévention de la pénibilité, et affirment leur volonté et leur engagement de travailler sur la réparation.

En conséquence, à travers cet accord, la branche :

- engage une approche globale d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure prématurée au travail ;
- engage une véritable politique de prévention au sein de chaque entreprise ;
- s'engage à ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux sur la réparation même si la loi ne prévoit pas de mesures obligatoires.

Cette négociation se tient en application de l'article L. 2241-4 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés sont les acteurs du développement des entreprises de la branche.

Une politique de préservation de la santé au travail constitue un facteur de développement, tant du bien-être individuel et collectif que de la performance et de la compétitivité des entreprises.

Dans ce cadre, le présent accord affiche la volonté d'impulser une politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises en adoptant une démarche collective, offensive et progressive d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure au travail.

Chaque salarié est également acteur de la prévention et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention tant collectifs qu'individuels mis à sa disposition et à respecter les consignes de travail correspondantes.

Obligation des entreprises en matière de pénibilité

La branche rappelle que chaque entreprise est tenue, en application de la loi :

- d'identifier les postes de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer des salariés à des risques de pénibilité au regard du présent accord ;
- d'inscrire, en annexe du document unique, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles ainsi que le pourcentage de postes soumis au risque de pénibilité ;
- d'élaborer et de transmettre, à chaque salarié concerné, une déclaration dématérialisée au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.
- négocier un accord ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'entreprise compte plus de 50 salariés et que plus de 50 % sont exposés aux situations de pénibilité.

Ces dispositions ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels. Elles prolongent et complètent ces règles sans qu'une hiérarchie ne puisse s'établir entre eux.

TITRE I^{ER}

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ AU REGARD DES FACTEURS DE RISQUE RETENUS PAR LA LOI

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité identifiés par la loi, chaque entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail sur la base des seuils définis ci-après, afin de déterminer, pour chaque salarié s'il est ou non exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, compte tenu des tâches qu'il accomplit et de ses conditions de travail et notamment des mesures de prévention déjà mises en œuvre. Cette évaluation doit être menée en cohérence avec le résultat de l'évaluation des risques professionnels concrétisée par le document unique de prévention des risques prévu par le code du travail. Elle doit également donner lieu à consultation des institutions représentatives du personnel.

1. Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées

A. – Manutention manuelle de charges

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. Réglementairement, on entend par manutention manuelle « toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires 2^e échelon ayant une activité de manutentionnaire ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutentionnaire.

B. – Postures pénibles

Les « postures pénibles définies comme position forcée des articulations » sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongé d'une posture accroupie ou le dos penché en avant...) et globales (station statique prolongée).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages et les services de rade, l'aide aux manutentions, les manutentions manuelles, le petit entretien général sur les bâtiments et les ouvrages, le matériel portuaire, les bateaux ou l'entretien des sanitaires,

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents portuaires 1^{er}, 2^e et 3^e échelons ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

C. – Vibrations mécaniques

Les vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percussives (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs...), guidées à la main (plaques vibrantes...) ou par des pièces travaillées tenues à la main.

Les vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles...) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes...).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages, les manutentions, l'utilisation de machines à vibrations.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires 1^{er}, 2^e et 3^e échelons ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

2. Pénibilité liée à un environnement physique agressif

A. – Agents chimiques dangereux (ACD) y compris vapeurs, poussières et fumées

Sont visés ici certaines substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'ACD à l'article R. 4412-3 du code du travail. Ceux-ci comprennent notamment les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du code du travail.

Les agents chimiques peuvent être émis au cours de certains travaux de soudures, stratification, menuiserie (poussières, fumées, vapeurs...) ou être générés par certaines activités comme l'avitaillement (fumées d'essence).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents de nettoyage et les agents portuaires 1^{er}, 2^e et 3^e échelons ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

B. – Conditions climatiques extrêmes

L'ensemble des salariés des ports de plaisance travaillent, pour partie à l'extérieur.

C. – Exposition au bruit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les zones de manutention, l'entretien des espaces verts, le travail en atelier.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents portuaires 1^{er}, 2^e et 3^e échelons ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

D. – Milieu hyperbare

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les plongées où le travail est réalisé dans un milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires 3^e échelon ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, la tâche précitée et disposant des certificats de qualification nécessaires à l'exercice de cette activité.

3. Rythmes de travail

A. – Travail de nuit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les travailleurs de nuit au regard de l'article L. 3122-29 du code du travail.

B. – Travail en équipes successives alternantes

« Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines. »

Ce travail posté peut être mis en place dans les entreprises de la branche des ports de plaisance. Il concerne alors tout salarié travaillant selon cette organisation temporelle de travail.

TITRE II

MESURES ET ACTIONS DE PRÉVENTION

L'article D. 4163-3 du code du travail impose à l'accord de traiter :

D'une part, au moins l'un des thèmes suivants :

- la réduction des polyexpositions aux facteurs de risques définis à l'article D. 4161-2 du code du travail ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

D'autre part, au moins deux des thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;

- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques mentionnés à l'article D. 4161-2 du code du travail.

À chacun de ces domaines d'action doit être associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'indicateurs.

1. Aménagement et adaptation des postes de travail

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle :

- modifier le processus qui induit la manutention manuelle ;
- automatiser complètement ou mécaniser avec des aides à la manutention ;
- aménager l'environnement.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux postures pénibles.

On considère qu'un lieu de travail est bien organisé si le travailleur a la possibilité de choisir diverses positions et d'en changer fréquemment. L'organisation de l'espace est également importante pour pouvoir se déplacer et changer de position :

- hauteur des postes de travail ;
- organisation spatiale de la situation de travail pour éviter tout mouvement de torsion, flexion ou extension (manettes de commande).

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux vibrations mécaniques.

- réduire les contraintes de temps ;
- agir sur les collectifs de travail (alternance des tâches).

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail à l'extérieur.

- aménager des aires de repos climatisées et abritées, des zones d'ombre ou des aires de repos chauffées ;
- fournir des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques ;
- source d'eau potable froide ou réfrigérée ;
- mécaniser les tâches pour réduire la production de chaleur métabolique.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions pour réduire les risques liés au bruit.

- agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) : silencieux d'air comprimé – renouvellement de l'équipement – paroi d'un local ;
- protecteurs auditifs individuels.

2. Amélioration des conditions de travail

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle.

- réduire les contraintes de temps ;
- agir sur les collectifs de travail (organisation – temps accordé par manutention – pauses – varier les tâches).

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux postures pénibles.

Le maintien d'une position assise ou debout pendant l'exécution d'une tâche est source de fatigue ou d'inconfort :

- envisager l'alternance des activités à forte et faible contrainte et les rotations de poste ;
- introduire des pauses et des temps de récupération

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux agents chimiques :

- séparation/isolement des activités à risque ;
- rédaction de procédures d'utilisation des produits ;
- respect de règles d'hygiène strictes (lavage des mains, vêtements, consommation d'aliments...).

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail à l'extérieur :

- rotation des tâches ;
- travailler de préférence à certaines heures et organiser les tâches pour limiter le travail physique.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions pour réduire les risques liés au bruit :

- alterner tâches bruyantes et non bruyantes ;
- éloigner ou déplacer des postes bruyants.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des facilités d'accès pour le passage à un travail de jour pour les travailleurs de nuit :

- être vigilant sur les heures de prise de poste pour limiter les effets négatifs sur le sommeil et sur la vie sociale ;
- déterminer des rythmes de rotation et privilégier le sens de rotation « naturel » ;
- prévoir des délais de prévenance pour les rythmes d'alternance ;
- prévoir des indicateurs d'alerte pour les personnels exposés.

3. Développement des compétences et des qualifications

Pour l'ensemble des personnels exposés à des facteurs de pénibilité tout en étant en dessous des seuils déterminés légalement, les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre :

- une information des salariés sur les dangers et les mesures de prévention par la voie de la diffusion du document unique de prévention des risques, de réunions de sensibilisation dans les domaines de la sécurité ou de tout autre moyen de transmission de ces informations ;
- un plan de formation prenant en compte la diminution de ces facteurs de risques et l'information à chaque salarié que celui-ci peut utiliser les points acquis dans le cadre de la pénibilité pour bénéficier d'actions de formation.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des facilités d'accès pour favoriser les évolutions de carrière, les reconversions et le passage à un travail de jour pour les travailleurs de nuit.

TITRE III

SUIVI DE L'ACCORD

Les parties mettent en place une commission de suivi afin de vérifier l'application du présent accord au sein des entreprises de la branche des ports de plaisance et de mettre en œuvre les différentes actions sur la réparation au regard de l'évolution de la réglementation.

Fait à Paris, le 8 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 65 DU 24 NOVEMBRE 2016
RELATIF À LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1750828M
IDCC : 454

Entre
Domaines skiabiles de France

D'une part, et
FGTE CFDT
FNST CGT
FNT CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Une nouvelle classification des emplois a été mise en place dans la branche en 2006.

Quelques ajustements sont intervenus depuis cette date.

Le présent avenant a pour objet d'apporter certains compléments et vise à réaffirmer, dans le texte, certains principes essentiels du dispositif.

Il est rappelé en préambule que la réussite de l'application de cet avenant et plus largement des classifications passe par un haut niveau de dialogue social et, en conséquence, par l'implication étroite des instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise.

Selon l'organisation de chaque structure, les modifications significatives du contenu des postes seront présentées aux représentants du personnel, lorsqu'ils existent, pour avis.

Le titre de l'avenant n° 32 est désormais le suivant : « Classification des emplois ».

Article 1^{er}

Niveaux de positionnement

Chaque catégorie d'emplois est désormais positionnée sur la base de niveaux de positionnement (NP).

Le NP correspond à la base de la catégorie d'emploi, qui constitue le minimum conventionnel. Viennent s'y adjoindre, le cas échéant, les niveaux de positionnement complémentaires issus des variables de dimensionnement.

Le NP global permet de trouver le NR, niveau de rémunération minimum garanti correspondant.

Une analogie directe est opérée entre les NP et les NR. Les deux échelles étant numérotées de manière identique : de 200 à 409.

Article 2

Modifications

L'avenant n° 32 est désormais ainsi rédigé :

« Préambule

La classification des emplois définie par cet avenant s'appuie sur un certain nombre de principes généraux :

Égalité entre les femmes et les hommes

Aucune inégalité, en termes de salaires, d'accès à la formation professionnelle, de conditions de travail, de déroulement de carrière et notamment d'accès à l'encadrement et aux emplois à responsabilités, ne peut être admise.

Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises

La classification a pour but de développer le dialogue social au sein de la branche et de faciliter les accords d'entreprise. Le principe des domaines d'activité, des niveaux de positionnement et des niveaux de rémunération minimaux, les dénominations de catégories d'emplois, les variables de dimensionnement et leurs niveaux de prise en compte, peuvent notamment servir de base aux acteurs de la négociation pour l'élaboration d'accords d'entreprise permettant de mieux répondre aux préoccupations des salariés et des organisations.

Les accords d'entreprise portant sur les classifications peuvent définir des critères plus favorables.

Une réunion avec les représentants du personnel sera organisée tous les 2 ans. Elle permettra de faire le point sur la mise en œuvre des classifications dans l'entreprise et de recueillir l'avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent. En outre, lorsque des accords sont conclus, ils définiront les modalités de suivi du dispositif.

Évolution interne

Les signataires se sont accordés sur l'importance d'inciter les entreprises à développer, lorsque c'est possible, l'évolution interne, notamment lorsque les perspectives au sein d'un même métier sont réduites. Lorsqu'un poste est à pourvoir, la publicité de ce poste en sera faite dans l'entreprise.

Mobilité

Souhaitant reconnaître les métiers, les parties considèrent qu'en cas de mutation au sein de l'entreprise ou en cas de changement d'entreprise, la valorisation du métier dans les nouvelles fonctions ou dans la nouvelle entreprise soit étudiée, lors de l'entretien d'embauche ou de positionnement, pour ce qui concerne le niveau de positionnement acquis pour la variable de dimensionnement "Expérience".

Ancienneté et primes

La prise en compte des notions d'ancienneté, de primes et d'indemnités conventionnelles, se fait sur la base des dispositions de la convention collective.

Article 1^{er}

Principe de positionnement dans la nouvelle grille de classification

Le positionnement dans la grille de classification repose sur :

- des catégories d’emplois, qui déterminent un niveau de positionnement minimal et la catégorie socioprofessionnelle d’origine, pour chacune d’elles ;
- la prise en compte de variables de dimensionnement. Les variables retenues sont au nombre de quatre : expérience, polyvalence, spécialisation et responsabilité. Chacune de ces variables est graduée, ce qui permet une progression dans l’échelle des niveaux de positionnement.

Article 2

Niveaux de rémunération minimaux

Le calcul des salaires s’effectue sur la base de niveaux de rémunération (NR), en fonction des niveaux de positionnement (NP), numérotés de 200 à 409. La grille des rémunérations est annexée à l’avenant dans la convention collective.

Article 3

Catégories d’emplois

Conformément aux règles de la grammaire française, les catégories d’emplois mentionnées dans la classification le sont sous la forme du générique masculin. Cette formulation ne doit en aucun cas être interprétée comme autorisant ou cautionnant une quelconque discrimination sexiste.

Les différentes catégories d’emplois sont présentées en trois grands domaines d’activité. Cette présentation par filière de métiers est indépendante de l’organisation des entreprises :

- domaine exploitation – remontées mécaniques ;
- domaine exploitation – pistes ;
- domaine administratif et services généraux.

Dans chaque domaine, les catégories d’emplois sont organisées en trois catégories socioprofessionnelles :

- ouvriers et employés, correspondant aux NP de base 200 à 221 ;
- techniciens et agents de maîtrise, correspondant aux NP de base 222 à 279 ;
- ingénieurs et cadres, correspond aux NP de base 280 à 400.

La catégorie socioprofessionnelle est définie par le NP de base de la catégorie d’emploi. Si un salarié, par la valorisation des variables de dimensionnement, passe le NP correspondant au plafond de sa catégorie socioprofessionnelle, son statut reste attaché à sa CSP d’origine.

Article 4

Positionnement

Les tableaux suivants fixent les niveaux de positionnement minimaux garantis pour chaque catégorie d’emploi (NP de base).

Domaine exploitation. – Remontées mécaniques

CATÉGORIES D’EMPLOIS	NP DE base
Agent de service	200
Contrôleur	201
Contrôleur assermenté	206
Agent des remontées mécaniques – Niveau 1	200

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NP DE base
Agent des remontées mécaniques – Niveau 2	202
Agent des remontées mécaniques – Niveau 3	204
Cabinier	201
Conducteur de téléski	201
Conducteur de téléskis groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	211
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint au responsable de secteur	215
Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	222
Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils	226
Conducteur de transport en commun	206
Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	206
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Technicien	216
Technicien qualifié	222
Technicien hautement qualifié	225
Chef magasinier ; chef de groupe entretien et construction	222
Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (chef mécanicien ; chef électricien-électronicien ; chef de garage ou d'atelier)	233
Responsable de service technique dans une entreprise de plus 50 salariés (chef mécanicien ; chef électricien-électronicien ; chef de garage ou d'atelier)	238
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de moins de 50 salariés	245
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de plus de 50 salariés	249
Chef d'exploitation dans une entreprise de moins de 20 salariés	263
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation	280
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation, dans une organisation plus complexe	294
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 50 salariés	311
Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 20 à 50 salariés	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 50 à 100 salariés	349
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 100 à 150 salariés	372
Directeur d'exploitation dans une entreprise de plus de 150 salariés	400

Domaine exploitation. – Pistes

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NP DE base
Nivoculteur	205

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NP DE base
Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple	207
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture	212
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe	222
Patrouilleur	200
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 ^{er} degré	205
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 ^e degré	209
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 ^e degré	213
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	223
Régulateur de secours	203
Entretien et animation d'espaces ludiques	203
Conducteur d'engin de damage et/ou de véhicule de chantier	206
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	212
Chef de service damage de moins de 5 engins	222
Chef de service damage de 5 à 9 engins	226
Chef de service damage de 10 à 14 engins	233
Chef de service damage de plus de 14 engins	238
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins	223
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins et responsable du PIDA	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 à 29 personnes et responsable du PIDA	249
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 30 à 39 personnes et responsable du PIDA	263
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA	279
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA, dans une organisation plus complexe	294

Domaine administratif et services généraux

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NP DE base
Employé et hôte d'accueil	200
Hôte de vente	204
Animateur de vente internet	202
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Employé de bureau et aide comptable	200

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NP DE base
Autre employé administratif : commercial, comptable, informatique, qualité et sécurité, ressources humaines	205
Assistant et comptable	209
Assistant et comptable qualifié	216
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215
Technicien administratif et services généraux - Niveau 1	227
Technicien administratif et services généraux - Niveau 2	229
Technicien administratif et services généraux - Niveau 3	233
Technicien administratif et services généraux – Niveau 4	238
Autre cadre administratif : commercial, comptable, informatique, qualité et sécurité, ressources humaines	281
Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés	372
Directeur principal d'une entreprise de plus de 50 salariés	400
Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général	Hors classe

Article 5

Variables de dimensionnement

Afin de prendre en compte les compétences des salariés et les spécificités des postes qu'ils occupent, quatre variables de dimensionnement sont prises en compte :

- l'expérience ;
- la spécialisation ;
- la polyvalence ;
- la responsabilité.

L'expérience est graduée en 4 niveaux.

Les trois autres variables sont chacune graduées en 3 niveaux, sur les bases suivantes :

- niveau 1 : la variable correspond à ce qui est demandé pour l'emploi de base ;
- niveau 2 : la variable a une importance significative dans l'emploi occupé ;
- niveau 3 : la variable a une importance majeure dans l'emploi occupé.

Les niveaux 2 et 3 (et 4 pour l'expérience) apportent chacun une majoration sur l'échelle des niveaux de positionnement, de + 1 NP pour chaque niveau.

Les accords d'entreprise sur les variables et leur graduation peuvent définir des critères plus favorables.

Article 5.1

Expérience

L'expérience est entendue comme la capacité à gérer en autonomie, dans l'entreprise, les situations ordinaires ou exceptionnelles de l'emploi. La variable de dimensionnement "Expérience" est liée à la personne, pour un poste donné :

- niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi ;
- niveau 2 : l'expérience du salarié lui permet d'être capable de gérer en autonomie l'ensemble des situations et aléas ordinaires de travail ; la gestion des aléas reste cependant supervisée par le responsable hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté ;

- niveau 3 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations et aléas ordinaires en appréciant par soi-même les décisions à prendre, sans recours au responsable hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté ; expérience permettant éventuellement de former des débutants ;
- niveau 4 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations exceptionnelles, nécessitant une appréciation pertinente de problèmes complexes, sans recours au supérieur hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté.

Si l'autonomie au poste n'est pas atteinte après deux saisons d'hiver ou deux saisons d'été, un entretien de positionnement devra alors impérativement analyser les raisons. Le cas échéant, l'employeur mettra en œuvre toute mesure organisationnelle ou prendra toute disposition en termes de formation pour que le niveau d'autonomie du salarié corresponde réellement aux besoins du poste.

Une butée de progression automatique de 2 NP est prévue, après quatre saisons d'hiver ou quatre saisons d'été au poste, ou après l'obtention, selon les catégories d'emploi, du CQP ou de l'attestation professionnelle correspondante de Domaines skiables de France, quand elle existe, à titre provisionnel, pour les catégories d'emplois suivantes :

- conducteur de téléski ;
- conducteur de téléporté à pinces fixes ;
- conducteur de télésiège débrayable ;
- cabinier ;
- contrôleur ;
- pisteuse-secouriste 1^{er} degré ;
- pisteuse-secouriste 2^e degré ;
- conducteur d'engin de damage ou de travaux publics ;
- nivoculteur ;
- ouvrier d'entretien et de montage ;
- technicien administratif et services généraux – Niveau I.

Dans ce cas, la majoration du positionnement ne correspondra pas à la mise en œuvre effective des critères retenus pour la variable de dimensionnement "Expérience". Cette majoration du positionnement constituera donc une provision à régulariser.

Dans une telle situation, lorsque la majoration sera réellement atteinte par le biais de la variable de dimensionnement "Expérience", elle ne conduira pas à une majoration de positionnement supplémentaire.

En cas de promotion dans un nouveau métier, la rémunération ne pourra être diminuée.

Article 5.2

Spécialisation

La spécialisation est entendue ici comme nécessitant l'acquisition de compétences spécifiques liées à la catégorie d'emplois du titulaire ⁽¹⁾. La variable de dimensionnement "Spécialisation" s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

- niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type ;
- niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques ;
- niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques.

(1) Lorsque les compétences de l'emploi du titulaire sont complétées par des compétences liées à une autre catégorie d'emploi, celles-ci seront prises en compte au titre de la polyvalence.

Article 5.3

Polyvalence

La polyvalence est entendue ici comme nécessitant la mise en œuvre, au cours d'une même saison, de compétences liées à une autre catégorie d'emploi que celle du titulaire. La variable de dimensionnement "Polyvalence" s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

- niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois ;
- niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois ;
- niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois.

Article 5.4

Responsabilité

La responsabilité est entendue ici comme la gestion de tâches, de matériels ou de personnes. La variable de dimensionnement "Responsabilité" s'apprécie au regard du niveau de responsabilité du poste.

- niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base du métier ;
- niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois ;
- niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois.

Article 6

Positionnement des salariés par rapport aux variables de dimensionnement

Le positionnement par rapport aux variables de dimensionnement doit être effectué dans le cadre d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise. Cet entretien aura lieu obligatoirement tous les 2 ans, pour un permanent ; et toutes les quatre saisons pour un saisonnier ou plus tôt lorsqu'il change de compétence, de poste ou s'il en fait la demande.

Les variables de dimensionnement et leurs niveaux seront appliqués, dans les entreprises de la branche, sur la base des exemples qui sont donnés, pour une bonne compréhension et sans prétention d'exhaustivité, dans le guide méthodologique correspondant.

La qualité de l'entretien de positionnement est primordiale pour la réussite du dispositif. L'employeur s'assurera que chaque personne réalisant ces entretiens est dûment formée. La formation correspondante portera, *a minima*, sur la connaissance de l'accord classification des emplois et la technique de l'évaluation.

Cet entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail.

En cas de différend entre le salarié et l'évaluateur quant au positionnement, un nouvel entretien pourra alors avoir lieu à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties. Il sera toujours mené par le niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial ($N + 1$ à minima), mais, pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister s'il le désire, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par une personne de son choix inscrite sur la liste des conseillers du salarié dressée par le préfet du département, ou un membre de la commission mixte paritaire.

Le positionnement réalisé est retranscrit dans la fiche d'évaluation. Celle-ci est signée, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie en est remise au salarié.

Article 7

Calcul des salaires

Pour chaque salarié, le calcul du salaire s'effectue en partant du niveau de positionnement de base déterminé par sa catégorie d'emploi.

La prise en compte des variables de dimensionnement majore le positionnement en additionnant les niveaux de positionnement obtenus grâce aux variables.

Ce calcul s'effectue comme indiqué dans la grille ci-après :

CATÉGORIE D'EMPLOIS : NP DE BASE =		
Expérience	Niveau 1	Pas de majoration
	Niveau 2	Majoration de 1 NP
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)
	Niveau 4	Majoration totale de 3 NP (dont les NP des niveaux 2 et 3)
Spécialisation	Niveau 1	Pas de majoration
	Niveau 2	Majoration de 1 NP
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)
Polyvalence	Niveau 1	Pas de majoration
	Niveau 2	Majoration de 1 NP
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)
Responsabilité	Niveau 1	Pas de majoration
	Niveau 2	Majoration de 1 NP
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)
Total = NP de base + somme des majorations.		

La rubrique "Catégorie d'emplois" permet d'indiquer l'intitulé de la catégorie d'emplois occupée par le salarié et le NP de base qui correspond.

Le NP de base et l'ensemble des majorations liées aux variables de dimensionnement déterminent le niveau de positionnement global du salarié.

En correspondance, à ce niveau de positionnement global correspond un niveau de rémunération minimal conventionnel de la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis.

Article 8

Pondération des augmentations annuelles

Les salaires mensuels minimaux professionnels garantis pour 151, 67 heures de travail et pour une ancienneté inférieure à 3 ans se situent entre le NR 200 et le NR 409.

L'augmentation de ces salaires peut être, soit linéaire, soit pondérée par la formule $y = ax + b$ appliquée en deux parties, dans lesquelles : "y" correspond aux salaires, "x" aux NR, "a" aux pentes des droites reliant deux NR de la grille, "b" aux termes fixes en résultant.

Article 9

Application

Un guide méthodologique de la classification, illustré d'exemples, a été diffusé par les signataires à la mise en application de l'accord, en juillet 2006.

Dans les entreprises les classifications doivent être appliquées en concertation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent. Lesdites instances doivent régulièrement être consultées pour avis sur le sujet.

L'application de la grille ne peut en aucun cas impliquer une réduction des salaires des personnes bénéficiant de la reconduction ou de la priorité de réembauchage.

Article 10

Suivi de l'accord

Compte tenu de l'importance de ce système de classification pour la profession, les organisations signataires échangeront régulièrement sur le sujet dès que le besoin s'en fera sentir, à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires. »

Article 3

Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Il fera l'objet d'un nouvel examen à la demande de n'importe quelle organisation signataire, sous réserve d'une demande adressée aux autres organisations signataires, sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Article 4

Diffusion de l'accord

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 6

Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Chambéry, le 24 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 66 DU 24 NOVEMBRE 2016
RELATIF À L'EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE

NOR : ASET1750832M
IDCC : 454

Entre

Domaines skiabls de France

D'une part, et

FGTE CFDT

FNST CGT

FNT CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de favoriser le dialogue social au sein de la branche, il avait été prévu à titre expérimental, pour une période de 2 ans et jusqu'en juin 2013, que domaines skiabls de France prenne en charge certains frais exposés par les délégations syndicales de salariés.

Dans la même perspective, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger l'expérimentation jusqu'à l'année 2017 incluse.

Article 1^{er}

Modification

Le 3 « Commissions paritaires » de l'article 7 « Exercice de l'action syndicale, des dispositions générales » de la convention collective nationale des remontées mécaniques et Domaines skiabls est rédigé comme suit :

« 3. Commissions paritaires

Pour les salariés membres de la commission paritaire et dans la limite de 5 salariés par délégation, le temps de travail alloué pour participer aux commissions paritaires et aux réunions paritaires de la branche, décidées entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente

convention, ou à la demande de son président, sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions et de demander son autorisation, qui leur sera accordée en principe, à moins que leur absence ne compromette la bonne marche de l'entreprise.

En outre, pour améliorer le dialogue social, dans la limite d'un budget annuel fixé (à titre expérimental jusqu'à l'année 2017 incluse) à 45 000 €, à répartir à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentées, les frais suivants sont pris en charge par Domaines skiables de France, sur justificatifs, au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit :

- trajets lieu de travail en saison d'hiver/lieu de réunion :
- frais de voiture (puissance fiscale 7 CV), barème de l'administration fiscale ;
- ou billets SNCF ou transports collectifs, base 2^e classe ;
- frais de péage ;
- frais d'hébergement, lorsque nécessaire, barème ACOSS ;
- frais de repas, barème ACOSS ».

Article 2

Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un nouvel examen à la demande de n'importe quelle organisation signataire, sous réserve d'une demande adressée aux autres organisations signataires, sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Article 3

Diffusion de l'accord

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Chambéry, le 24 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale

**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES**

AVENANT N° 67 DU 24 NOVEMBRE 2016
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.6 DE L'AVENANT N° 64

NOR : ASET1750833M

IDCC : 454

Entre

Domaines skiabiles de France

D'une part, et

FGTE CFDT

FNST CGT

FNT CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'avenant n° 64 du 24 novembre 2014 relatif au contrat de génération prévoyait dans son article 4.6 des dispositions relatives au reclassement interne ou externe des salariés de plus de 55 ans en cas d'incapacité au poste de travail.

Souhaitant renforcer ces dispositions, notamment en cas d'incapacité consécutive à un accident du travail survenu dans l'entreprise, et les étendre à l'ensemble des salariés, les partenaires sociaux ont négocié le présent accord.

Article 1^{er}

Modification

L'article 4.6 « Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité » de l'avenant n° 64 à la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles est modifié comme suit.

« Article 4.6

Amélioration des conditions de travail et maintien dans l'emploi

Conformément aux dispositions de l'avenant conventionnel n° 56, les entreprises s'engagent à œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail de tous les postes de l'entreprise et à prévenir les situations de pénibilité, notamment vis-à-vis des seniors.

En matière de sécurité du travail, des avancées intéressantes ont été permises ces dernières années grâce à l'implication des acteurs de la profession (groupes de travail sur la sécurité du travail, relations avec les CARSAT, conventions d'objectifs, etc.) et aux relations accrues avec les fabricants. Ces échanges ont porté leurs fruits. Ainsi, grâce à la R & D et aux évolutions technologiques, les appareils et matériels sont de mieux en mieux adaptés aux contraintes de nos activités et de plus en plus sécuritaires.

Ces axes de progrès doivent être poursuivis.

En outre, les parties signataires veilleront à l'implication des services de santé au travail autour de ces sujets. Les médecins du travail, dans le cadre de leur tiers-temps qui doit dûment être réalisé en entreprise, seront incités à participer aux réunions du CHSCT, participer aux réunions de travail et déterminer les postes nécessitant une amélioration des conditions de travail, voire la prévention des situations de pénibilité.

Des formations adaptées (gestes et postures...) seront proposées aux salariés âgés de plus de 55 ans.

L'ensemble des avis et propositions visant à favoriser les conditions de travail et la prévention de la pénibilité des salariés de 55 ans et plus seront débattus annuellement en CHSCT. Cet examen devra permettre de cibler les axes d'amélioration que l'entreprise s'engage à mettre en place, ou à défaut, d'expliquer les raisons qui s'y opposent. Le cas échéant, il pourra être fait appel à la pluridisciplinarité, en s'attachant notamment les services d'ergonomes chargés d'analyser les postes de travail. Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT lorsqu'il existe, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

En cas d'inaptitude médicale au poste de travail, toute possibilité sera étudiée afin de favoriser le maintien dans l'emploi, le reclassement interne ou externe des salariés.

Par ailleurs, dans le cas de l'inaptitude consécutive à un accident du travail survenu dans l'entreprise, d'un salarié totalisant au moins 12 mois d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective, le reclassement interne qui nécessiterait un déclassement du salarié sera assorti des garanties suivantes :

- en cas de reclassement au sein de la même catégorie socioprofessionnelle, le NR de base de son ancien emploi sera conservé ;
- en cas de reclassement dans une catégorie socioprofessionnelle inférieure, le salarié bénéficiera du plus haut NR de base de cette catégorie (221 pour la catégorie ouvriers et employés ; 279 pour la catégorie techniciens et agents de maîtrise). »

Article 2

Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un nouvel examen à la demande de n'importe quelle organisation signataire, sous réserve d'une demande adressée aux autres organisations signataires, sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Article 3

Diffusion de l'accord

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiabiles de France.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Chambéry, le 24 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 20 DU 13 JUIN 2017

RELATIF À LA PRIME DE PRÉSENCE

NOR : ASET1750838M

IDCC : 2891

Entre

FSIR

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 9.10 « Prime de présence » de la façon suivante :

« Article 9.10

Prime de présence ^{13 17 22 26}

Cette prime équivaut à une valeur de 26 points et sera portée à :

– en 2018 : 30 points. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 13 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Le personnel saisonnier laitier est soumis à un régime particulier (cf. art. 4.3 avenant du personnel saisonnier laitier).

Article 9.10

Prime de présence ^{13 17 22 26}

Afin de récompenser l'assiduité au travail, il est institué une prime dite « prime de présence » avec les modalités d'application suivantes :

Comme pour la prime de vacances, la période de référence de la prime de présence est du 1^{er} juin au 31 mai. Dans le cas d'un arrêt maladie continu et à cheval sur les deux exercices, la prime de présence ne sera impactée que d'un seul arrêt.

Cette prime équivaut à une valeur de 26 points et sera portée à :

- en 2018 : 30 points.

Le nombre d'absences durant la période de référence viendra diminuer la prime selon les modalités suivantes :

- une absence retranchera une fraction de 1/4 de la prime ;
- deux absences retrancheront une fraction de 2/4 de la prime ;
- trois absences retrancheront une fraction de 3/4 de la prime
- quatre absences retrancheront la totalité de la prime.

Les arrêts de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, d'accident de trajet ou de maternité ne donneront pas lieu à proratisation et à réfaction.

Cette prime est proratisée en fonction du temps de présence effectif sur la période de référence. Six mois de présence dans l'entreprise seront nécessaires pour prétendre à son attribution.

La prime de présence est payée au 30 juin de chaque année au personnel inscrit au 31 mai.

Le personnel saisonnier laitier ayant un statut particulier bénéficie d'un régime dérogatoire.

Article 9.11

Travail dans les frigos

Pour le travail dans les frigos, le personnel bénéficiera d'une prime de 6 % de la valeur du point par heure travaillée dans les frigos dont la température est comprise entre + 2° et – 5° et pour un travail d'un minimum de 1 heure par jour.

Cette prime voit sa valeur doublée en cas de travail en atmosphère inférieure à – 5°.

Article 9.12

Salariés de moins de 18 ans

Les jeunes salariés au-dessous de 18 ans seront considérés comme adultes et recevront le salaire normal de leur catégorie professionnelle.

Nota 13 modifié à la CP du 19 décembre 2012; nota 22 modifié à la CP du 23 juin 2015; nota 17 modifié à la CP du 27 juin 2014; nota 26 modifié à la CP du 13 juin 2017.

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 21 DU 13 JUIN 2017
RELATIF AUX CONGÉS HOSPITALISATION

NOR : *ASET1750837M*
IDCC : *2891*

Entre
FSIR

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 6.4 « Congés hospitalisation » de la façon suivante (suppression de la notion « d'enfant vivant sous le même toit ») :

« Congés hospitalisation :

Il sera attribué des congés pour hospitalisation, sur présentation d'un bulletin hospitalier de situation mentionnant les dates d'entrée et de sortie de l'établissement hospitalier :

– d'un enfant de moins de 21 ans. Ce droit à congé exceptionnel sera renouvelé en intégralité à chaque hospitalisation ».

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 13 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Si l'événement (mariage ou obsèques) a lieu le jour du repos hebdomadaire, lorsque celui-ci est accordé par roulement, ce jour ne sera pas décompté du nombre de jours auxquels le salarié peut prétendre.

– congés hospitalisation : nota ⁷ nota ¹⁴ nota ²⁷

Il sera attribué des congés pour hospitalisation, sur présentation d'un bulletin hospitalier de situation mentionnant les dates d'entrée et de sortie de l'établissement hospitalier :

- d'un enfant de moins de 21 ans. Ce droit à congé exceptionnel sera renouvelé en intégralité à chaque hospitalisation ;
- d'un conjoint, concubin et Pacs, hospitalisé. Ce droit à congé exceptionnel sera attribué dans la limite d'une hospitalisation par an (à l'exception de l'hospitalisation pour accouchement).

Ce droit à congé exceptionnel sera calculé de la façon suivante :

- 1 jour pendant une hospitalisation de 1 jour ;
- 2 jours maximum pendant une hospitalisation de 2 jours ;
- 3 jours maximum pendant une hospitalisation de 3 jours et plus.

Ce(s) jours de congé(s) exceptionnel(s) pour hospitalisation, doit (vent) être pris de la façon suivante :

– durant l'hospitalisation, et avec la possibilité selon le nombre de jour octroyé selon la durée de l'hospitalisation, de poser une journée la veille, ou une journée le lendemain de l'hospitalisation.

Autorisation d'absence pour enfant malade

Les parents directs (représentant légal) de l'enfant malade seront autorisés à s'absenter, en congé sans solde, pendant une durée qui, au cours d'une période de 12 mois, ne pourra excéder 1 mois pour soigner son enfant malade si ce dernier est âgé de moins de 15 ans.

À partir du 1^{er} juillet 2016 jusqu'au 31 décembre 2017, le dispositif suivant est mis en place à titre expérimental :

Lors de la maladie d'un enfant fiscalement à charge, âgé de moins de 12 ans, le parent salarié (ayant plus de 1 an d'ancienneté) aura la possibilité de s'absenter pour garder l'enfant, dans la limite d'une fois par an. Il s'agit d'une journée par an, peu importe le nombre d'enfants du salarié. Au cours de l'année civile, ce jour sera rémunéré à 100 % (salaire de base + ancienneté) pour le parent sous réserve de fournir un certificat médical de l'enfant, justifiant la présence du parent salarié. L'indemnisation se fera sous forme indemnitaire. Lorsque les deux parents travaillent dans l'entreprise, le bénéfice du congé est accordé à l'un des deux parents pour une même maladie.

Congés naissance

Le congé de naissance attribué au père de famille est de 4 jours ouvrés.

Ces jours de congé seront donnés exclusivement à l'occasion des événements ci-dessus énumérés et en aucun cas ne pourront être reportés.

En outre, lorsque l'événement se produit pendant une période de congé, il ne saurait avoir pour effet de suspendre ce congé et d'en prolonger la durée.

Congé (survenue d'un handicap chez un enfant) nota ²⁵

Lors de la survenue d'un handicap de l'enfant du salarié ou de son conjoint, de son concubin ou de sa concubine, Pacs, il est accordé 2 jours de congé exceptionnel.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 7.0

Protection de la maternité et dispositions spécifiques au personnel féminin

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à l'usage féminin seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des mesures seront prises, lorsqu'il ne sera pas créé d'installations de douches distinctes, pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes. En cas de changement d'emploi demandé par l'intéressée après avis conforme du médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté ou de suites de couches, celle-ci continuera à bénéficier de son salaire antérieur.

Nota 7 mis à jour à la CP du 29 juin 2011 ; nota 14 mis à jour à la CP du 26 juin 2013 ; nota 25 mis à jour à la CP du 21 décembre 2016 ; nota 27 mis à jour à la CP du 13 juin 2017.

Brochure n° 3060

Convention collective nationale
IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

AVENANT N° 2 DU 24 MAI 2017
RELATIF AU PRÉAVIS DE DÉPART À LA RETRAITE
NOR : ASET1750822M
IDCC : 1930

Entre
ANMF
SRF
CFSI
SNIA

D'une part, et

FGTA FO
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT
FNAF CGT

D'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis en mai 2017 en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son
contenu dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de modifier les délais de préavis de l'article 60 « Départ à la retraite » de la CCN MTG (IDCC 1930)

L'article 60 de la convention collective des métiers de la transformation des grains est modifié, en partie, selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant.

Article 2

Modification de l'article 60 « Départ à la retraite » de la CCN MTG (IDCC 1930)

« Article 60

Départ à la retraite

Le départ en retraite ne constitue pas une démission dès lors qu'il permet au salarié qui en prend l'initiative de bénéficier du droit à faire liquider sa retraite au sens du code de la sécurité sociale.

Le délai de préavis et le calcul de l'indemnité, par année complète dans l'entreprise dont bénéficiera le salarié prenant sa retraite à partir du moment où le salarié a atteint l'âge légal de départ à la retraite sont précisés ci-dessous :

	ANCIENNETÉ	OUVRIERS employés	AGENTS DE maîtrise – techniciens	CADRES
Délai de préavis	Ancienneté de services continus inférieure à 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois
	Ancienneté de services continus au moins égale à 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois

Le reste de l'article n'est pas modifié.

Article 3

Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 5

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 24 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale
IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

AVENANT N° 3 DU 24 MAI 2017
RELATIF À LA PAUSE QUOTIDIENNE

NOR : ASET1750823M
IDCC : 1930

Entre
ANMF
SRF
CFSI
SNIA

D'une part, et

FGTA FO
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT

D'autre part,

préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis en mai 2017 en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son
contenu dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 62.2.4 « Pause quotidienne » de la CCN MTG (IDCC 1930).

L'article 62.2.4 de la convention collective des métiers de la transformation des grains est modifié, en partie, selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant.

Article 2

Modification de l'article 62.2.4 « Pause quotidienne » de la CCN MTG (IDCC 1930)

« Article 62.2.4

Pause quotidienne

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions légales définissant le temps de travail effectif et, d'autre part, d'accord ou d'usage différent en vigueur au sein de l'entreprise, le temps nécessaire à la restauration et au casse-croûte ainsi que les temps consacrés aux pauses ne sont ni considérés comme du temps de travail effectif ni rémunérés.

Les ouvriers non factionnaires qui ne sont pas appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, et qui seront appelés à travailler de façon ininterrompue pendant plus de 6 heures bénéficieront d'une pause rémunérée de ½ heure non décomptée comme du temps de travail. »

Article 3

Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 5

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 24 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 2 DU 4 JUILLET 2017
À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2009
RELATIF AU CHANGEMENT DE PRESTATAIRE (INTERURBAIN)

NOR : ASET1750830M

IDCC : 16

Entre

UNOSTRA

OTRE

FNTV

D'une part, et

FGTE CFDT

FO UNCP

FGT CFTC

D'autre, part

il a été convenu ce qui suit :

Afin de faciliter l'application de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent avenant, préciser certains points de l'accord susvisé et d'y insérer de nouvelles dispositions afin de faciliter les procédures de transfert conventionnel de personnel dans le secteur du transport routier interurbain de voyageurs.

L'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs est donc modifié comme suit.

Article 1^{er}

Modification du préambule de l'accord du 7 juillet 2009

Au regard des mises à jour de la convention collective, le deuxième alinéa est supprimé.

Afin de rappeler l'importance de la prise en compte des critères sociaux entre les entreprises du secteur et les autorités organisatrices dans les conventions de transports visées, l'actuel alinéa 5 est réécrit tel que :

- « Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :
- mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;
 - incorporer, dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs ;
 - prendre en compte l'impact social lié au changement de prestataire. »

Article 2

Modification de l'article 1^{er} de l'accord du 7 juillet 2009

Le champ d'application est précisé par l'ajout du paragraphe suivant :

« Elles ne s'appliquent pas dès lors qu'une des entreprises n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport sauf application volontaire par accord des entreprises concernées ou sous-traitance dans les cas prévus à l'article 2.1. »

Article 3

Modification de l'article 2 de l'accord du 7 juillet 2009

Les termes « en vue d'améliorer et de renforcer la garantie d'emploi offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire » issus du premier paragraphe sont supprimés.

Article 4

Modification de l'article 2.1 de l'accord du 7 juillet 2009

L'actuel article 2.1 est supprimé et remplacé par un nouvel article 2.1 rédigé comme suit :

« Les présentes dispositions s'appliquent pour des transports à caractère régulier ou à la demande (TAD), en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public, d'une délégation de service public ou d'un service librement organisé (SLO), plus généralement appelé "marché" ci-dessous.

Application de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance :

Les présentes dispositions conventionnelles sont applicables au(x) sous-traitant(s) (hors SLO), notamment :

- en cas de reprise directe par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité (annexe n° 2 hypothèse 1),
- en cas de succession de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrant et/ou sortant de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord (annexe n° 2 hypothèses 2 et 4),
- en cas de transfert d'un marché sous-traité (annexe n° 2 hypothèses 3 et 3 *bis*).

En cas de sous-traitance d'un service librement organisé, la garantie d'emploi s'applique :

- en cas de reprise directe par le donneur d'ordre d'un service jusque-là sous-traité (hypothèse 1),
- en cas de succession de sous-traitant sur un service (hypothèse 2).

Afin de faciliter la compréhension de l'application de la garantie d'emploi issue du présent accord, les différentes hypothèses envisagées en cas de sous-traitance sont présentées en annexe II sous forme d'un tableau illustré. »

Article 5

Modification de l'article 2.2 de l'accord du 7 juillet 2009

Au sein du premier paragraphe, le mot « prestataire » est remplacé par les mots « titulaire du marché ».

Le paragraphe suivant est ajouté en fin d'article :

« Pour la bonne mise en œuvre de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance, les entreprises "entrantes" et "sortantes" sont tenues de fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants. »

Article 6

Modification de l'article 2.3 de l'accord du 7 juillet 2009

L'actuel article 2.3 est supprimé et remplacé par un nouvel article 2.3 rédigé comme suit :

« Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois et ne pas être absent, depuis 4 mois ou plus à la date de fin du marché.
- appartenir expressément :
 - soit à une catégorie de conducteur titulaire du permis de conduire nécessaire à la réalisation du nouveau marché et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail contractuel (hors heures supplémentaires et complémentaires) pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

En cas de changement de la durée de travail dans les 12 derniers mois précédant la reprise du marché, le taux de 65 % est calculé sur la base de la durée contractuelle moyenne constatée sur la même période ;

- soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché. »

Article 7

Modification de l'article 2.4 de l'accord du 7 juillet 2009

Dans le premier paragraphe, les termes « au sein de l'entreprise entrante » sont remplacés par « avec le nouvel employeur ».

Dans le point A, les termes « L'entreprise entrante » sont remplacés par « Le nouveau prestataire ».

Le point B est réécrit comme suit :

« Le nouveau prestataire établira un avenant au contrat de travail dans lequel il reprendra les éléments suivants attachés au contrat avec l'ancien employeur : le temps de travail contractuel, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en termes de rémunération ainsi qu'exposé au point C "Modalités de maintien de la rémunération" ci-dessous. »

Dans le point C, les deux premiers paragraphes sont réécrits comme suit :

« Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à sa durée de travail contractuelle calculée sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de sa durée de travail contractuelle au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération comprend, outre le salaire et le 13^e mois, toutes les primes à caractère fixe existant depuis au moins 12 mois dans l'entreprise (prime de vacances par exemple quand elle existe)

mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires, les primes et indemnités liées aux conditions d'exécution du service (par exemple indemnités de coupure, d'amplitude, frais professionnels). »

Au sein du dernier paragraphe, les termes « l'entreprise entrante » sont remplacés par « du nouvel employeur ».

Dans le point D, les termes « L'entreprise entrante » sont remplacés par « Le nouvel employeur » et les termes « l'entreprise sortante » par « l'ancien employeur ».

Dans le point E, les termes « du précédent » sont remplacés par « de l'ancien ».

Article 8

Modification de l'article 2.5 de l'accord du 7 juillet 2009

Au sein de l'ensemble de l'article 2.5, les termes « l'entreprise sortante » sont remplacés par « l'ancien prestataire » et les termes « entreprise entrante » par « nouveau prestataire ».

Les deux dernières phrases du deuxième paragraphe sont réécrites comme suit :

« Si l'ancien prestataire ne communique pas les informations prévues par le présent article dans les délais visés ci-dessus, et fournit une réponse incomplète ou laisse sans réponse une demande formelle du nouveau prestataire, ce dernier est délivré de ses obligations à son égard. Dans ce cas, le salarié reste à la charge de l'ancien prestataire. »

Dans le troisième paragraphe, le mot « prestataire » est remplacé par « titulaire du marché ».

La liste des documents est modifiée comme suit :

Le troisième tiret « la dernière fiche médicale d'aptitude » est remplacé par « la dernière attestation de suivi médical ».

Le dernier tiret « le nombre d'heures acquises au titre du DIF. » est supprimé.

Avant le dernier paragraphe, est ajoutée la phrase suivante :

« L'ancien prestataire devra fournir tout document complémentaire sur demande du nouveau prestataire permettant de justifier le respect des conditions liées au transfert. »

Article 9

Modification des articles 2.6, 2.7, 2.8 et 2.9 de l'accord du 7 juillet 2009

Au sein des articles 2.6 et 2.7, les termes « l'entreprise sortante » sont remplacés par « l'ancien prestataire » et les termes « entreprise entrante » par « nouveau prestataire ».

Au sein de l'ensemble des articles 2.8 et 2.9, les termes « l'entreprise sortante » sont remplacés par « l'ancien employeur » et les termes « entreprise entrante » par « nouvel employeur ».

Par ailleurs, pour une cohérence grammaticale :

- la deuxième phrase de l'article 2.6 « Dans ce même délai, elle communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables » est réécrite comme suit : « Dans ce même délai, il communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables » ;
- la première phrase de l'article 2.8 « l'entreprise sortante réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable... » est réécrite comme suit : « l'ancien employeur réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont il est redevable... »

Article 10

Modification de l'article 2.7 de l'accord du 7 juillet 2009

Au sein de l'article 2.7, le paragraphe 4 est réécrit comme suit :

« Par ailleurs, par dérogation, l'ancienneté de ces salariés acquise chez l'ancien employeur sera prise en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du personnel organisées chez le nouvel employeur. »

Article 11

Annexes à l'accord du 7 juillet 2009

L'annexe « Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré » devient l'annexe n° 1 à l'accord du 7 juillet 2009.

Conformément à l'article 4 du présent avenant, une annexe n° 2 « Tableau illustré d'application de la garantie d'emploi selon les hypothèses de sous-traitance » est créée et annexée au présent avenant (non publiée).

Article 12

Durée de l'avenant. – Entrée en vigueur

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 13

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, du ministère du travail, d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 6 DU 19 MAI 2017
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
DES INTÉRIMAIRES CADRES ET À L'ANNEXE « RÈGLEMENT INTÉRIEUR
DU FONDS DE SOLIDARITÉ PROFESSIONNELLE »
NOR : ASET1750814M

Entre
Prism'emploi
D'une part, et

CGT-FO
FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC
FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires a mis en place un CDI pour les intérimaires. L'objet du présent d'avenant est de préciser les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance des intérimaires pour les intérimaires en CDI. En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Les modifications sont mentionnées en italique.

Article 1^{er}

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Les dispositions de l'article 1.1.1 sont modifiées comme suit :

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 91 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail

- a) Soit, être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;*
- b) Soit en périodes d'intermission lorsque l'intérimaire est en CDI ;*

c) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent, à titre d'expérimentation, que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission.

Justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire.

Être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'art. 4.0.1 de l'accord).

Article 2

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

Les dispositions de l'article 1.1.2 sont modifiées comme suit :

Le délai de carence est de 4 jours. Par conséquent, l'indemnité complémentaire est due à compter du 5^e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Lorsque le salarié bénéficie de l'indemnisation complémentaire prévue au chapitre II du présent titre, il bénéficie d'une indemnisation complémentaire correspondant à une réduction du délai de carence à 3 jours calendaires. Cette indemnisation est versée au salarié.

L'attention est attirée sur le fait que les salariés intérimaires qui relèvent du droit local Alsace-Moselle doivent bénéficier des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code de travail qui prévoient le maintien de salaire en cas d'absence dès le premier jour d'absence.

Ce maintien de salaire ne fait l'objet d'aucune indemnisation par le régime de prévoyance.

Article 3

Révision de l'article 1.1.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 1.1.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, au-delà de 19 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

L'indemnité complémentaire est versée pendant une durée maximale de 91 jours calendaires.

Article 4

Révision de l'article 1.1.4.1 « Montant de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 1.1.4.1 sont modifiées comme suit :

Pendant la durée prévue de la mission *et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI*, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B de la mission suspendue pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B, pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission à l'exception du salarié intérimaire en CDI qui ne bénéficie pas de l'indemnité de fin de mission.

S'il s'agit d'un intérimaire en CDI et que l'arrêt survient pendant une période d'intermission, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue *ou de la dernière lettre de mission pour le salarié intérimaire en CDI.*

Article 5

Révision de l'article 1.2.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 1.2.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 6

Révision du préambule du titre I^{er}, chapitre IV

Les dispositions du préambule sont modifiées comme suit :

Un capital décès est versé aux ayants droit du salarié dont le décès est intervenu pendant une période où le salarié était sous contrat de mission *ou était en CDI.*

En outre, le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours calendaires, immédiatement postérieurs à la date de fin de mission, appréciée en fonction du nombre d'heures de travail effectuées, dans la profession, au cours des 12 derniers mois, à raison de 1 jour calendaire pour 90 heures de travail dans la limite de 10 jours calendaires au plus.

Lorsque le décès intervient après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre des garanties arrêt de travail du présent accord, le capital décès est versé aux ayants droit du salarié.

Par ailleurs, il est institué une rente éducation, au profit des ayants droit du salarié décédé, selon les modalités définies à l'article 1.4.4 ci-dessous.

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Article 7

Révision de l'article 1.5.4 « Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) »

Les dispositions de l'article 1.5.4 sont modifiées comme suit :

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet survenant :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- *pendant le CDI.*

Il est versé par anticipation, sur demande du salarié, le capital décès prévu à l'article 1.5.1. du présent accord.

Au-delà de la période de 1 an, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé par anticipation à condition que la PTIA reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet, intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En cas de PTIA d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié tel que défini à l'article 4.0.2 du présent accord peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation.

Le paiement des prestations au titre de la PTIA met fin à la garantie correspondante en cas de décès.

Article 8

Révision de l'article 2.1.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 2.1.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire due à compter du premier jour qui suit l'arrêt de travail est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission et pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 9

Révision de l'article 2.1.4 « Montant de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 2.1.4.1 sont modifiées comme suit :

Pendant la durée prévue de la mission *et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI*, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation, ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission et entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. Dans ce dernier cas, dans les limites et conditions fixées à l'article L. 3141-5 du code du travail. *Cet alinéa ne s'applique pas s'il s'agit d'un intérimaire en CDI.*

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue.

Article 10

Révision de l'article 2.1.6 « Rechute »

Les dispositions de l'article 2.1.6 sont modifiées comme suit :

Lorsqu'une rechute d'un accident du travail, survenu au cours d'une mission, intervient dans un délai de 18 mois à compter de la date de survenance de l'accident, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre.

L'indemnisation s'applique :

- si la rechute intervient pendant une mission de travail temporaire ;
- *si la rechute intervient pendant un contrat en CDI.*

Si la rechute intervient en dehors d'une mission de travail temporaire, à condition que le salarié se trouve inscrit comme demandeur d'emploi. L'indemnisation s'effectue alors par l'organisme assureur sur demande du salarié.

Article 11

Révision de l'article 2.2.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 2.2.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 12

Date d'effet. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions prennent effet le 1^{er} janvier 2017.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 19 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
personnels permanents

AVENANT N° 7 DU 19 MAI 2017
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
DES INTÉRIMAIRES NON CADRES ET À L'ANNEXE « RÈGLEMENT INTÉRIEUR
DU FONDS DE SOLIDARITÉ PROFESSIONNELLE »
NOR : ASET1750815M

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires a mis en place un CDI pour les intérimaires. L'objet du présent d'avenant est de préciser les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance des intérimaires pour les intérimaires en CDI. En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Les modifications sont mentionnées en italique.

Article 1^{er}

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Les dispositions de l'article 1.1.1 sont modifiées comme suit :

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 91 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail :

- a) Soit, être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;
- b) *Soit en périodes d'intermission lorsque l'intérimaire est en CDI ;*

c) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent, à titre d'expérimentation, que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission.

Justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire.

Être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Article 2

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

Les dispositions de l'article 1.1.2 sont modifiées comme suit :

Le délai de carence est de 4 jours. Par conséquent, l'indemnité complémentaire est due à compter du 5^e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Lorsque le salarié bénéficie de l'indemnisation complémentaire prévue au chapitre II du présent titre, il bénéficie d'une indemnisation complémentaire correspondant à une réduction du délai de carence à 3 jours calendaires. Cette indemnisation est versée au salarié.

L'attention est attirée sur le fait que les salariés intérimaires qui relèvent du droit local Alsace-Moselle doivent bénéficier des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code de travail qui prévoient le maintien de salaire en cas d'absence dès le premier jour d'absence.

Ce maintien de salaire ne fait l'objet d'aucune indemnisation par le régime de prévoyance.

Article 3

Révision de l'article 1.1.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 1.1.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, au-delà de 19 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

L'indemnité complémentaire est versée pendant une durée maximale de 91 jours calendaires.

Article 4

Révision de l'article 1.1.4.1 « Montant de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 1.1.4.1 sont modifiées comme suit :

Pendant la durée prévue de la mission *et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI*, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base de la mission suspendue, pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du même salaire, pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission à l'exception du salarié intérimaire en CDI qui ne bénéficie pas de l'indemnité de fin de mission.

S'il s'agit d'un intérimaire en CDI et que l'arrêt survient pendant une période d'intermission, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base de la dernière lettre de mission, pendant les 30 premiers jours calendaires de l'indemnisation ;
- 25 % du même salaire, pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue *ou de la dernière lettre de mission pour le salarié intérimaire en CDI.*

Article 5

Révision de l'article 1.2.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 1.2.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 6

Révision du préambule du titre I^{er}, chapitre IV

Les dispositions du préambule sont modifiées comme suit :

Un capital décès est versé aux ayants droit du salarié dont le décès est intervenu pendant une période où le salarié était sous contrat de mission *ou était en CDI.*

En outre, le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours calendaires, immédiatement postérieurs à la date de fin de mission, appréciée en fonction du nombre d'heures de travail effectuées, dans la profession, au

cours des 12 derniers mois, à raison de 1 jour calendaire pour 90 heures de travail dans la limite de 10 jours calendaires au plus.

Lorsque le décès intervient après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre des garanties arrêt de travail du présent accord, le capital décès est versé aux ayants droit du salarié.

Par ailleurs, il est institué une rente éducation, au profit des ayants droit du salarié décédé, selon les modalités définies à l'article 1.4.4. ci-dessous.

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Article 7

Révision de l'article 1.5.5 « Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) »

Les dispositions de l'article 1.5.5 sont modifiées comme suit :

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet survenant :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- *pendant le CDI.*

Il est versé par anticipation, sur demande du salarié, le capital décès prévu à l'article 1.5.1. du présent accord.

Au-delà de la période de 1 an, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé par anticipation à condition que la PTIA reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet, intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En cas de PTIA d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié tel que défini à l'article 4.0.2. du présent accord peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation.

Le paiement des prestations au titre de la PTIA met fin à la garantie correspondante en cas de décès.

Article 8

Révision de l'article 2.1.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 2.1.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire due à compter du premier jour qui suit l'arrêt de travail est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission et pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 9

Révision de l'article 2.1.4 « Montant de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 2.1.4.1 sont modifiées comme suit :

Pendant la durée prévue de la mission *et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI*, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission et entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. Dans ce dernier cas, dans les limites et conditions fixées à l'article L. 3141-5 du code du travail. *Cet alinéa ne s'applique pas s'il s'agit d'un intérimaire en CDI.*

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue.

Article 10

Révision de l'article 2.1.6 « Rechute »

Les dispositions de l'article 2.1.6 sont modifiées comme suit :

Lorsqu'une rechute d'un accident du travail, survenu au cours d'une mission, intervient dans un délai de 18 mois à compter de la date de survenance de l'accident, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre.

L'indemnisation s'applique :

- si la rechute intervient pendant une mission de travail temporaire ;
- *si la rechute intervient pendant un contrat en CDI* ;
- si la rechute intervient en dehors d'une mission de travail temporaire, à condition que le salarié se trouve inscrit comme demandeur d'emploi. L'indemnisation s'effectue alors par l'organisme assureur sur demande du salarié.

Article 11

Révision de l'article 2.2.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Les dispositions de l'article 2.2.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 12

Date d'effet. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions prennent effet le 1^{er} janvier 2017.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 19 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3079

Convention collective nationale
IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION
MÉCANIQUE DU VERRE

AVENANT DU 20 JUILLET 2017
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD N° 1 DU 24 AVRIL 1975
ET DE L'ANNEXE « CLASSIFICATION »

NOR : ASET1750831M
IDCC : 669

Entre
CSVM
CSVT
FCSIV
CSFVP
CSVS

D'une part, et

UNSA
FNTVC CGT
FCE CFDT
Fédéchimie CGT-FO
CFE-CGC chimie
CMTE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'obligation quinquennale d'examen des classifications, les parties se sont vues en commission mixte paritaire pour examiner la révision des classifications.

L'avenant de révision a pour objectif principal de mettre à jour les classifications issues de l'accord de 1975 sans pour autant modifier le système de classifications existant. Il a donc été décidé de conserver les catégories et coefficients, et de réactualiser la liste des emplois.

Les parties conviennent expressément dans le présent avenant :

– de repositionner dans la grille de classifications certains métiers ;

- d'intégrer le positionnement des CQP suite à l'accord du 13 décembre 2016;
- d'intégrer de nouvelles dispositions relatives à la polyvalence et la polyvalence;
- de modifier et de réécrire les dispositions relatives aux cadres et aux cadres débutants.

Articles 1^{er} à 5

Maintenus en l'état conformément à l'accord de 1975.

Article 6

Modalités pratiques de classement des emplois dans les entreprises

Cet article est supprimé.

Article 7

Situations individuelles

L'application de la grille de classification ne peut en aucun cas avoir pour effet de réduire les catégories et coefficients acquis antérieurement.

Article 8

Incidences sur les régimes de retraite complémentaire

Si l'application de la classification conduit à un changement de catégorie entraînant une augmentation du taux de cotisation au régime complémentaire de retraite ou de prévoyance, on s'assurera que la rémunération nette de cotisations sociales, hors prime d'ancienneté, n'est pas inférieure à ce qu'elle était auparavant.

Lorsque le bénéfice du régime complémentaire de retraite des non-cadres et des cadres au titre des articles 36, 4 *bis*, 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est lié à un coefficient hiérarchique déterminé, l'entreprise concernée indiquera à l'organisme de retraite le seuil d'accès.

Article 9

Positionnement des CQP dans la grille de classification

Par accord en date du 13 décembre 2016, il a été décidé que les CQP (certificats de qualification professionnelle) existants dans la branche du verre mécanique étaient positionnés dans la grille et qu'un coefficient plancher leur était attribué.

Le tableau ci-dessous est le reflet de l'accord du 13 décembre 2016.

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CQP (*)
2	125	
3a	135	
3b	145	
3c	155	
4a	165	
4b	180	Opérateur qualité Agent logistique
4c	190	Conducteur d'équipement industriel
5a	200	
5b	215	

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CQP (*)
6a	230	
6b	250	Technicien de maintenance industrielle
6c	270	Animateur d'équipe
6d	290	
7a	315	
7b	345	
7c	375	
8a	390-410	
8b	450	
8c	550	
8d	660	
9	880	
(*) Cas du salarié ayant obtenu le CQP et tenant le poste en lien avec la certification validée.		

Article 10

Définition et reconnaissance de la polyvalence et/ou polycompétence

Définitions

Les organisations des entreprises verrières ont largement évolué lors des dernières décennies avec en particulier le développement de la polyvalence et, ou de la polycompétence dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche. Une première étape de cette évolution est d'y faire figurer de façon claire et non équivoque ces notions de polyvalence et, ou de la polycompétence dans la convention collective nationale du 8 juin 1972. Les parties ont donc convenu que ces notions devaient s'entendre de la façon suivante :

POLYVALENCE

Capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, plusieurs postes dans le même métier qui ne nécessitent pas de besoin spécifique en formations complémentaires à la tâche initiale.

POLYCOMPÉTENCE

Il est entendu par polycompétence la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes relevant d'un autre métier et, ou du domaine d'activité. Ces postes nécessitent un réel effort d'adaptation impliquant une formation et, ou d'une expérience complémentaire.

Reconnaissance par les entreprises verrières

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la reconnaissance de la polyvalence et, ou de la polycompétence n'est pas abordée de la même manière par les différentes entreprises et qu'un certain nombre d'entre elles ont d'ores et déjà mis en place ce processus de reconnaissance. La branche joue un rôle central dans la promotion de la reconnaissance de la polyvalence et, ou de la polycompétence afin de renforcer la compétitivité pour développer et maintenir l'activité économique.

Il est rappelé dans l'article 6 des conditions particulières de travail des ouvriers (annexe I de la convention) que l'agent affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie de salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à

mettre en œuvre dans son travail. Cette forme de reconnaissance salariale inscrite depuis l'origine dans la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 est maintenue en l'état.

En outre, il est demandé aux entreprises qui ne seraient pas couvertes à la date du présent accord par un dispositif de reconnaissance de la polyvalence et, ou de la polycompétence de négocier un tel dispositif, au regard de leur environnement, de leur spécificité ou de leur besoin, pouvant se traduire dans les rémunérations et dans les classifications et ce, dans un délai de 18 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant de révision pour les entreprises adhérentes.

Le point de départ du délai de 18 mois court à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises non-adhérentes.

Article 11

Dénonciation

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 12

Révision

Chaque organisation représentative à la date de la demande, peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision.

Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 13

Clause de suivi

Chaque année lors de la CNPE (commission nationale paritaire pour l'emploi) consacrée au bilan social, il sera procédé à un examen de l'application du dit avenant.

Article 14

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2017 pour les entreprises adhérentes.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

CLASSIFICATIONS

CLASSIFICATION DES MÉTIERS

Il est entendu par « emplois repères », les emplois pour lesquels des effectifs conséquents existent au sein de la branche et/ou qui sont propres à l'industrie de fabrication mécanique du verre.

Les emplois repères cités dans la convention collective sont positionnés à leurs coefficients d'entrée. Aucun salarié dont l'emploi correspond à la description de fonction du métier repère ne peut donc être positionné à un coefficient inférieur.

Les emplois peuvent être positionnés sur plusieurs coefficients notamment en raison du niveau d'implication, du niveau d'autonomie, du niveau d'expérience, du niveau de diplôme et du niveau de responsabilité.

La convention collective n'a pas vocation à lister précisément l'ensemble des postes existants dans les entreprises. Il appartient à chaque entreprise, de déterminer le positionnement des différents métiers en fonction des catégories définies dans les classifications de branche.

Agent sans spécialité (catégorie 2 – coefficient 125)

Agent effectuant des travaux élémentaires sans responsabilité, ne nécessitant ni connaissance, ni adaptation préalable.

Connaît et applique les règles de sécurité sur le site.

Emplois communs :

Manutentionnaire : effectue des travaux simples et habituels de manutention ne nécessitant qu'une mise au courant très sommaire.

Verre creux mécanique :

Laveur décor : nettoie les rebuts d'impression et assure les manutentions utiles.

Monteur de cartons : monte à la main les éléments d'emballage par dépliage de cartons, mise en forme, collage, agrafage et positionnement d'intercalaires.

Services administratifs et généraux :

Agent de liaison : chargé d'assurer la liaison entre les différents services, de distribuer le courrier et, accessoirement, de faire des courses.

Gobeletterie :

Agent de tri-conditionnement : assure le suivi et contrôle le fonctionnement des lignes de tri conditionnement sur son îlot. Il est le garant de la qualité du produit fini et de son conditionnement. Il assure sa sécurité et celle de son environnement.

Agent spécialisé 1^{er} échelon (catégorie 3 *a* – coefficient 135)

Agent exécutant ou participant à des travaux d'adaptation rapide ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire et une formation pratique d'au plus 3 semaines.

Met en œuvre des moyens connus et habituels entrant dans le cadre de consignes simples expliquées par voie démonstrative ou orale et éventuellement confirmées par écrit.

Connaît et applique les règles de sécurité sur le site.

Emplois communs :

Conducteur de chariot automoteur : chargé de la conduite et du contrôle de l'ordre de marche d'un chariot automoteur, sans gerbage.

Chargeur : exécute manuellement ou à l'aide d'un transpalette à main ou électrique, après identification et comptage, le chargement en camions, wagons ou conteneurs, ou le déchargement.

Manutentionnaire : effectue des travaux simples et courants de manutention nécessitant une mise au courant rapide.

Fibre de verre textile :

Ensacheur billes : surveille le remplissage, le pesage et effectue la fermeture des sacs de billes. Identifie et range les sacs.

Garnisseur mat, chargé de l'alimentation des râteliers après recherche des bouts sur les gâteaux. Surveille le dévidage.

Fibre de verre isolation :

Emballeur : reçoit, compte, empile ou emballe manuellement ou mécaniquement les produits bons sortant de la ligne. Participe à d'autres travaux tels que débourrage, surveillance, préparation, pesage, étiquetage, manutention.

Verre creux mécanique :

Trieur : trie ou retreuve les articles présentant des défauts évidents. Place les articles triés ou retriés en cartons, caisses ou harasses (caisse à claire-voie) ou sur convoyeurs, etc.

Agent sur machine décor : utilise, avec ou sans repérage, une machine semi-automatique ou automatique.

Emballeur : conditionne lui-même les objets en caisses, cadres ou harasses (caisse à claire-voie).

Agent spécialisé 2^e échelon (catégorie 3 *b* – coefficient 145)

Agent exécutant ou participant à des travaux nécessitant une formation pratique de quelques semaines, sans connaissances générales du métier et pouvant impliquer des choix simples dans l'exécution de son travail courant.

Met en œuvre des moyens connus et habituels dans le cadre de consignes permanentes ou précises, écrites ou non, et expliquées par voie démonstrative ou orale.

Connaît et applique les règles de sécurité sur le site.

Emplois communs :

Conducteur de chariot automoteur : chargé de la conduite et du contrôle de l'ordre de marche d'un chariot automoteur. Effectue des travaux exigeant une pratique suffisante de la conduite, de la manutention et du stockage pouvant comporter du gerbage, nécessitant une habileté particulière.

Conducteur de pont roulant : conduit un pont roulant à crochet ou à crapaud, mais n'en assure pas l'entretien ni les réparations courantes.

Verre plat et transformation du verre :

Conducteur de machine à façonner : à l'aide d'une machine ou d'un appareil d'emploi simple façonne en totalité ou en partie le pourtour des volumes.

Conditionneur de verre plat : avec un coéquipier positionne les volumes en équilibrant la charge sur les différents agès en service pour les expéditions. Effectue parfois la mise sous papier ; exécute le brêlage.

Fibre de verre textile :

Emballeur : reçoit, compte, empile ou emballe manuellement ou mécaniquement les produits bons sortant de la ligne. Participe à d'autres travaux tels que débourrage, surveillance, préparation, pesage, étiquetage, manutention.

Fibre de verre isolation :

Agent de conditionnement : outre les travaux de l'emballleur, élimine les produits présentant des défauts, peut, en fonction du programme, préparer les matériels et fournitures de conditionnement, compléter les fiches de fabrication, les fiches palettes...

Enrobeur : effectue tous les travaux nécessaires à l'enrobage des coquilles. Trie et emballe les produits finis et en enregistre la quantité.

Verre creux mécanique :

Visiteur : visite ou contre-visite, visuellement ou à l'aide d'instruments de mesure, des articles en éliminant ceux qui ne correspondent pas à un choix déterminé par des normes ou des échantillons limites. Est généralement chargé de placer les articles ainsi visités ou contre-visités en cartons, caisses ou harasses ou sur convoyeurs, etc.

Contrôleur « test » : fait des prélèvements selon des consignes ou des normes. Effectue sur des échantillons des mesures simples (pression, capacité, poids, choc thermique, etc.) et rend compte des résultats.

Agent sur machine décor : décore des articles plats ou creux à l'aide d'une machine à décorer semi-automatique ou automatique. Vérifie visuellement l'aspect du décor compte tenu des normes ou échantillons limites. Effectue les réglages courants de la machine.

Gobeletterie :

Surveillant de trempe : veille au bon fonctionnement des installations de trempe, effectue certaines interventions sur les équipements et assiste l'exploitant trempe dans sa mission.

Verre technique :

Coupeur sur machine à bras articulé : effectue les ouvertures et coupes sur moulages de fonderie.

Polisseur machine (lunetterie optique) : débite et surface des échantillons de verre aux cotes données avec un fini déterminé.

Visiteur (lunetterie, optique) : visite, visuellement ou à l'aide d'instruments de mesure, des articles en éliminant ceux qui ne correspondent pas à un choix déterminé par des normes ou des échantillons limites.

Services administratifs et généraux :

Tireur de plans et de documents : reproduit des documents à l'aide de machines nécessitant des réglages et des interventions simples. Répartit et range les documents ou originaux. Nettoie les machines.

Agent spécialisé 3^e échelon (catégorie 3 c – coefficient 155)

Agent qui sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement professionnel particulier exécute ou participe à des travaux spécialisés pouvant exiger une part d'initiative au niveau du choix entre les solutions connues et usuelles.

Emploi nécessitant une formation de quelques semaines pour une bonne pratique de sa spécialité, sans connaissances générales du métier.

Met en œuvre des moyens connus et habituels pouvant être variés dans le cadre de consignes précises et détaillées fixant les modes opératoires donnés par voie orale ou écrite.

Connaît et applique les règles de sécurité sur le site.

Emplois communs :

Cariste : conduit un engin de manutention à conducteur porté (chariot élévateur, gerbeur...) dans le cadre d'opérations de déplacement, chargement/déchargement, stockage/déstockage, appro-

visionnement, enlèvement de charges (marchandises, produits, matériel...), selon les procédures qualité, les règles de sécurité et les impératifs de délais.

Peut effectuer d'autres opérations liées au fonctionnement d'un entrepôt (réception et contrôle des produits, tenue de stocks, préparation de commandes, inventaire...) ou d'un site de production ou de distribution (conditionnement...).

Cariste magasinier : exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de marchandises, produits, matières premières... selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais. Peut réaliser des opérations de manutention à l'aide de matériel de manutention léger (transpalette, diable, rolls, caddie...) ou d'engins à conducteur autoporté (chariot élévateur...).

Agent de la qualité ou opérateur qualité : contrôle la conformité des produits en fonction des normes qualité, cahiers des charges. Renseigne les supports de suivi et de traçabilité des contrôles et des produits. Il alerte la production ou son responsable hiérarchique en cas de défaut systématique ou répétitif ou problème de qualité.

Fibre de verre isolation :

Machiniste finition-transformation ou surfaçeur : suivant les indications données, règle et maintient les conditions de marche des appareils de finition-surfaçage, trie les produits, complète les fiches de fabrication, prépare et lance les produits suivant les programmes de fabrication.

Verre creux mécanique :

Contrôleur statistique : constitue l'échantillonnage selon des normes précises et connues. Constate la valeur des lots d'après les fiches de spécification, par examen, utilisation de calibres et montages de contrôle. Règle des appareils de mesure et de contrôle suivant des normes et des procédures données. Enregistre les résultats obtenus à l'aide de formules simples et déterminées et rend compte en cas d'anomalies.

Visiteur : effectue une série d'opérations manuelles liées au tri, à l'assemblage/montage et au conditionnement de pièces ou produits divers (plasturgiques, alimentaires, optiques) sur une table de travail et une ligne de production automatisée (principalement en fin de ligne...). Intervient selon les impératifs de production et les normes d'hygiène et de sécurité.

Peut alimenter une machine, réaliser des opérations de finition des produits, les étiqueter et les contrôler à la livraison.

Gobeletterie :

Préparateur décor : réalise les consommables spécifiques finis ou semi-finis nécessaires au fonctionnement des procédés décor.

Agent de composition ou composeur : répare des mélanges de matières solides et liquides (pesage...) et les transforme (broyage, mélange...) au moyen d'équipements automatisés ou à conduite manuelle. Intervient selon les règles d'hygiène et de sécurité, d'environnement et les impératifs de production (qualité, délais, quantité...). Surveille le fonctionnement des équipements. Effectue les opérations de conditionnement liées à ses activités. Peut guider le stockage des matières/produits et effectuer des interventions de premier niveau sur les équipements

Conducteur process (primaires, verre à pied, décor taille) : doit assurer le fonctionnement optimum des machines dans le respect du cahier des charges produit et des règles de sécurité. Il peut intervenir suivant ses habilitations, sur différents procédés de fabrication.

Verre technique :

Coupeur sur machine à bras articulé : effectue les ouvertures et coupes sur moulages de fonderie à partir de plans.

Coupeur verre d'optique (lunetterie optique) : découpe dans des plateaux de toutes présentations et dans la gamme complète de type de verres, des ébauches aux sections, poids et tolérances exigés pour le moulage de pièces.

Services administratifs et généraux :

Agent administratif : exécute des travaux administratifs courants (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers préétablis, suivi de dossier administratifs...) selon l'organisation de la structure ou du service. Signale les anomalies qu'il constate. Peut-être en charge d'activités de reprographie et d'archivage. Peut réaliser l'accueil de la structure.

Services techniques :

Aide de laboratoire : exécute des travaux simples de préparation sur des produits ou matériaux destinés à être analysés par des agents de coefficients supérieurs. Il effectue des mesures simples, fait des calculs élémentaires, consigne les résultats en soulignant les anomalies qu'il constate.

Agent qualifié 1^{er} échelon (catégorie 4 a – coefficient 165)

Agent exécutant ou participant à des travaux qualifiés courants, exigeant des connaissances du métier acquises soit par une formation professionnelle pouvant être sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle ou un diplôme équivalent, soit par une expérience pratique équivalente.

Met en œuvre des moyens connus, habituels et variés impliquant un certain degré d'initiative dans le cadre d'instructions précises et détaillées pouvant être appuyées par voie d'explications ou par schémas ou dessins indiquant les actions à accomplir et les procédés à appliquer.

Contrôle les résultats des opérations.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Entretien :

Maçon-fumiste : effectue les travaux simples de maçonnerie-fumisterie nécessités par la construction, reconstruction, réparation à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage, tels que confection de parois et voûtes de carnaux en partie droite, grandes voûtes en plein cintre, taille de réfractaires de forme simple.

Mécanicien : confectionne et répare des pièces simples mettant en œuvre les opérations courantes de mécanique. Procède à des vérifications ou visites localisées, au montage ou démontage d'organes ou d'appareils simples. Participe aux divers travaux d'entretien ou de montage au sein d'un groupe.

Électricien : effectue des travaux de visite, révision, dépannage sur des équipements ou matériels simples, soit électriques ou électroniques ou pneumatiques ou de régulation. Utilise des schémas d'exécution simples, participe à d'autres travaux au sein d'un groupe d'agents d'entretien.

Contrôleur qualité moulure : vérifie la conformité des produits par rapport au cahier de charges en réalisant des audits qualité, tests techniques, contrôles dimensionnels. Remplit les documents de contrôle et informe des anomalies constatées.

Gobeletterie :

Mécanicien mouliste : assure l'ajustement et la maintenance des outillages suivant un cahier des charges. Il est garant du bon fonctionnement des ensembles et de la qualité de ceux-ci.

Electro mécanicien : assure le câblage, montage, réglage et les modifications suivant des plans et schémas validés. Il participe aux travaux de maintenance préventive et curative d'ensembles mécaniques et électriques, et/ou des installations dans sa spécialité.

Verre plat et transformation du verre

Coupeur : découpe, principalement en mesures normalisées, manuellement ou à l'aide d'un pont de découpe dans des plateaux de verre ordinaire (mince, normal, fort) et de dimensions permettant

une mise à table à la main, des volumes de forme rectangulaire de choix courants, suivant les commandes. Exploite au mieux les plateaux, notamment en découpant dans les chutes ou les zones à défauts permanents des volumes correspondant à d'autres commandes ou à des mesures normalisées.

Fibre de verre textile :

Analyste qualité : effectue et enregistre les tests de conformité des produits avec les spécifications de fabrication. Donne en fin de poste les résultats. En cours de poste, signale au chef d'équipe les tendances pouvant nécessiter des actions correctives et informe le vérificateur de qualité de tout résultat en dehors des limites de rejet.

Fibre de verre isolation :

Préparateur de liants : prépare les quantités variables de liants en fonction des besoins. Effectue les pesées et mesures volumétriques des différents ingrédients et les mélanges. Enregistre les consommations.

Verre creux mécanique :

Sondeur ou contrôleur : par référence aux spécifications techniques, suit le niveau de qualité de la fabrication en effectuant des prélèvements d'articles qu'il contrôle. Remplit les feuilles de contrôle et informe les visiteurs et les fabricants des anomalies constatées.

Verre technique :

Scieur platineur dimensions fixes toutes formes (lunetterie optique) : façonne des pièces de toutes formes par sciage et platinage avec des bases et tolérances interdépendantes.

Coupeur verre d'optique (lunetterie optique) : découpe dans des plateaux de toutes présentations et dans la gamme complète de types de verres, des ébauches aux sections, poids et tolérances exigés pour le moulage de pièces.

Calibreur-coupeur gros tubes et profilés : délimite les parties utilisables. Contrôle, calibre, effectue la coupe définitive avec des tolérances serrées. Assure les retouches.

Conducteur machine fusion arc : à partir de plans et programmes définis, assure par fusion à arc la fabrication de pièces standards en silice.

Services administratifs et généraux :

Employé de production : enregistre la production journalière et mensuelle de l'atelier par produits, ou lignes, ou machines, à partir de documents divers dont la nature est définie. Comptabilise les entrées et sorties et effectue des recoupements. Effectue les calculs nécessaires à l'établissement de graphiques, de tableaux.

Agent qualifié 2^e échelon (catégorie 4 *b* – coefficient 180)

Agent exécutant ou participant à des travaux qualifiés comportant les opérations d'un métier exigeant des connaissances acquises soit par formation professionnelle, soit par une pratique confirmée.

Met en œuvre les moyens de sa spécialité avec des applications pouvant être diversifiées entrant dans le cadre de consignes générales permanentes, éventuellement appuyées d'explications, de dessins, schémas ou croquis indiquant les actions à accomplir.

Prend des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Entretien :

Maçon-fumiste : effectue les travaux courants de maçonnerie-fumisterie nécessités par la construction, la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrem-

page, tels que confection de voûtes et coupoles de bassins (sauf clef de voûte), voûtes de brûleurs et de chambres. Possède les connaissances professionnelles qu'impliquent ces travaux, comprend un plan.

Mécanicien : effectue des travaux de visite, révision ou dépannage sur des organes ou matériels courants mécaniques, pneumatiques ou hydrauliques. Procède à la remise en état par échange standard ou réparation courante, à la confection de pièces pouvant comporter des opérations d'usinage et de soudure, aux essais de fonctionnement après remontage et réglages conformément aux indications de plans simples ou croquis. Participe à d'autres travaux au sein d'un groupe d'agents d'entretien.

Électricien : effectue des travaux de visite, révision, dépannage, sur des équipements ou matériels courants, électriques, électroniques, pneumatiques, de régulation. Utilise des plans et des schémas d'exécution, relève des schémas. Procède au remplacement ou à la réparation des pièces ou appareils défectueux. Effectue des réglages. Participe à d'autres travaux au sein d'un groupe d'agents d'entretien.

Verre plat et transformation du verre :

Trempeur : surveille la marche du four et effectue les réglages courants de fabrication. Participe aux changements de fabrication.

Coupeur : découpe, principalement en mesures fixes, manuellement ou à l'aide d'un pont de découpe dans des plateaux d'épaisseurs courantes (mince, normal, fort, épais) et de dimensions permettant une mise à table à la main, des volumes de forme rectangulaire suivant les commandes. Exploite au mieux les plateaux, notamment en découpant dans les chutes ou les zones à défauts des volumes correspondant à d'autres commandes ou à des mesures normalisées.

Conducteur de ligne automatisée : Surveille et régule à distance (salle de contrôle,...) une installation automatisée de transformation en continu de matière verrière selon les règles de sécurité, les normes environnementales et les impératifs de production (qualité, coûts, délais,...). Contrôle l'état des équipements de production et de régulation.

Peut effectuer des opérations d'entretien ou de réparation sur les installations, installer et régler des moules et des outillages.

Peut analyser les résultats de production et déterminer des mesures correctives.

Peut apporter un appui technique à différents services (production, qualité, maintenance...).

Fibre de verre isolation :

Régleur de ligne isolation : effectue les réglages nécessaires à la marche d'une ligne Isolation. Procède aux opérations de réglages nécessités par les lancements, changements et arrêts de fabrication. Approvisionne les machines d'emballage.

Verre creux mécanique :

Conducteur de machine automatique : veille à maintenir la qualité et la quantité optimales de production d'une machine, assure le graissage des moules, effectue les réglages courants, contrôle les articles (aspect, poids, dimensions, répartition et autres défauts). Intervient lors des incidents courants, dépannages rapides, chargements d'équipements et mises en route.

Sondeur ou contrôleur qualité : par référence aux spécifications techniques, suit le niveau de qualité de la fabrication en effectuant éventuellement sur plusieurs lignes des prélèvements d'articles variés qu'il contrôle. Règle ses interventions en tenant compte des résultats observés. Remplit les feuilles de contrôle et informe les visiteurs et les fabricants des anomalies constatées dans la qualité et le fonctionnement des appareils de visite.

Gobeletterie :

Mécanicien mouliste : assure l'ajustement et la maintenance des outillages suivant un cahier des charges. Il est garant du bon fonctionnement des ensembles et de la qualité de ceux-ci.

Verre technique :

Façonnier à la main : effectue manuellement tous les travaux de coupe, de découpe, d'usinage et de préparation des différentes pièces fabriquées ou soudées au chalumeau.

Services administratifs et généraux :

Gestionnaire de stock : gère, administre et analyse des stocks de matières premières, matières consommables, produits finis, outillages divers et pièces détachées. Il peut être amené à coordonner l'activité de caristes et de magasiniers, ou à manipuler lui-même divers produits, ceci dans le respect des procédures et consignes d'exploitation. Il est garant du service client.

Aide-comptable : chargé d'enregistrer les mouvements sur des comptes de tiers, établit mensuellement les balances. Justifie le solde de ces comptes et assure les reports de règlements. Effectue le classement et l'archivage des pièces comptables.

Agent qualifié 3^e échelon (catégorie 4 c – coefficient 190)

Agent exécutant ou participant à des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles qui ne peuvent être acquises que par un apprentissage ou une pratique affirmée.

Met en œuvre des moyens connus très diversifiés, impliquant des initiatives au niveau des modes opératoires et des moyens d'exécution, contrôle le résultat des opérations dans le cadre des consignes générales de travail données par voie d'explications, schémas, croquis, plans, indiquant l'objectif à atteindre.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Entretien :

Maçon-fumiste : seul ou aidé par d'autres agents, effectue à partir d'implantations établies les travaux de réalisation en maçonnerie-fumisterie sur plusieurs types de fours de verrerie et autres installations, nécessaires pour la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances professionnelles qu'impliquent ces travaux tels que la lecture de plans d'ensemble.

Mécanicien : assure des interventions sur des machines et des appareillages mécaniques, hydrauliques, pneumatiques, et des appareils à vapeur. Localise l'origine des incidents et y remédie. Procède à la remise en état par réparation d'éléments, à la réalisation de pièces diverses mettant en œuvre des techniques d'usinage et de soudure courante à partir de plans, croquis, schémas, aux remontages et réglages conformément aux conditions de fonctionnement en se référant à des plans et instructions.

Électricien : intervient sur des installations comportant des machines ou équipements variés à technique classique électrique, électronique, pneumatique, de régulation. Localise l'origine des incidents et procède aux dépannages. Participe aux opérations d'entretien, de révision, de remise en état, de réalisation d'installations. À partir d'instructions, réalise des modifications. Utilise des plans et des schémas de principe, relève des schémas d'installation.

Verre plat et transformation du verre :

Trempeur : surveille la marche du four et des installations de trempe et effectue les réglages courants de fabrication. Participe aux changements de fabrication.

Trempeur détail et produits spéciaux : conduit le four selon des consignes générales et d'après ses propres observations pour tremper des produits variés nécessitant des réglages appropriés aux types de produits et aux caractéristiques demandées. Participe ou procède, selon les cas, aux changements de fabrication.

Coupeur installation : trace et découpe des plateaux de produits variés en toutes épaisseurs, après avoir détecté les défauts et les avoir éliminés avec le minimum de pertes.

Conducteur de boudinage assemblage : conduit un ensemble de boudinage et assemblage, effectue les réglages et remédie aux incidents.

Coupeur : découpe manuellement, ou à l'aide d'un pont de découpe, dans des plateaux de toutes épaisseurs (mince, normal, fort, épais, extra-épais) et de toutes dimensions, des volumes de forme rectangulaire de tous choix suivant les commandes. Exploite au mieux les plateaux, notamment en découpant dans les chutes ou les zones à défauts des volumes correspondant à d'autres commandes ou à des mesures normalisées.

Fibre de verre textile :

Contrôleur de qualité : effectue sur l'ensemble des produits de toutes les fabrications les classements de contrôle pour suivre l'évolution de la qualité des fabrications en fonction des normes. Présente les résultats sous différentes formes. Procède à des calculs de titre permettant le réglage des filières. Effectue la visite de réception des fournitures consommables de fabrication.

Fibre de verre isolation :

Opérateur-fibrage procédé « Super-Tel » ou fibreur : surveille l'ensemble des installations et effectue les réglages relatifs à la marche des avant-corps et du fibrage, à la répartition des fibres, à la distribution d'encollage et de colorants. Participe aux opérations et réglages nécessités par les lancements, changements et arrêts de fabrication. Participe aux opérations de changement des équipements de fibrage. Assure éventuellement la conduite d'une machine à calcin et d'appareils de distribution de sable ou autres produits de charge. Relève les éléments de marche.

Régleur ligne voile ou conducteur de ligne : procède aux opérations et aux réglages nécessités par les lancements, la marche, les changements et les arrêts de fabrication. Effectue et note divers contrôles sur les encollages et les caractéristiques des voiles. S'assure de la bonne distribution de l'encollage et, pour certaines fabrications, de l'alimentation et de la distribution des fils de renforcement.

Verre creux mécanique :

Conducteur mécanicien de machines automatiques : possède les connaissances professionnelles affirmées ; assiste les conducteurs en cas de fabrication difficile, conduit tous les types de machines, aide et remplace pendant leurs absences les mécaniciens de fabrication verrière.

Verre technique :

Étireur semi-continu : règle et conduit un ensemble d'étirage afin d'obtenir des tubes, baguettes et profilés.

Façonnier main et machines : effectue, suivant plan et bon de commande, des travaux de rectification, tronçonnage, façonnage sur lapidaire, rodage et perçage.

Services administratifs et généraux :

Aide-comptable de gestion budgétaire : relève et valorise par centre de frais les activités mensuelles de production. Enregistre sur les fiches de stocks les mouvements comptables de produits en cours de fabrication. Éventuellement, établit par produit la situation détaillée des stocks de produits finis. Effectue les calculs de résultats mensuels selon un processus défini.

Services techniques :

Employé technique : employé travaillant sous les ordres d'un agent d'un échelon supérieur dans les services méthodes, devis, bureau de lancement ou d'ordonnancement, de planning ou d'atelier, ayant acquis au cours de son travail dans ces services une formation professionnelle lui permettant de prendre certaines initiatives limitées et contrôlées, relatives à la marche courante des ateliers pour lesquels les services travaillent.

Agent hautement qualifié 1^{er} échelon (catégorie 5a – coefficient 200)

Agent réalisant des travaux hautement qualifiés dont l'exécution exige des bonnes connaissances technologiques et pratiques d'un niveau équivalent à un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale. Met en œuvre des moyens connus ou adaptés dans des applications variées, impliquant souvent une assez large initiative dans le choix des opérations, aménage les moyens d'exécution, contrôle le résultat des opérations.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Entretien :

Maçon-fumiste : seul ou en collaboration avec d'autres maçons, effectue sur tous les types de fours de verrerie et autres installations la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances technologiques et pratiques qu'impliquent ces travaux, utilise des plans d'ensemble, sait faire un croquis coté. Participe avec le chef d'équipe maçon ou le responsable de fusion aux tracés d'implantation et au suivi de la réalisation technique des travaux définis dans les catégories précédentes.

Mécanicien : seul ou aidé, assure des interventions sur des matériels et équipements mécaniques, pneumatiques, à vapeur, hydrauliques, dans les domaines de l'entretien systématique et fortuit, de réalisation, modification et remise en état. Recherche l'origine des incidents et y remédie. Procède aux montages, réglages, conformément aux normes, conditions de fonctionnement en se référant à des plans d'ensemble, à des nomenclatures et à des instructions. Exemple de niveau d'intervention : révision complète de compresseurs de forte puissance.

Électricien : seul ou aidé, intervient sur des circuits de distribution (HT et BT) de puissance et d'asservissement. Recherche l'origine des incidents. Procède aux dépannages et réparations. Participe aux opérations d'entretien, de révision, de remise en état, de réalisation d'installations. À partir d'instructions, réalise des modifications. Utilise des plans et des schémas de principe, réalise des schémas d'exécution.

Verre plat et transformation du verre

Coupeur sur plans : après examen des volumes, les découpe manuellement (molette, diamant, contourneur, etc.) en produits variés de formes et épaisseurs diverses, d'après des plans ou des croquis. Réalise les gabarits nécessaires.

Opérateur bain et déversoir : enregistre et contrôle de nombreux renseignements nécessaires à la vérification de la bonne marche de la fabrication (bain et déversoir), afin de procéder ou de faire procéder aux réglages nécessaires. Intervient en particulier pour surveiller et corriger le fonctionnement des différents appareils ainsi que pour centrer la feuille lors des changements d'épaisseur. Participe aux diverses interventions faites sur le bain.

Fibre de verre textile :

Contrôleur de qualité et d'essais : effectue sur l'ensemble des produits de toutes les fabrications les classements de contrôle pour suivre l'évolution de la qualité des fabrications en fonction des normes. Présente les résultats sous différentes formes. Procède à des calculs du titre permettant le réglage des filières. Effectue la visite de réception des fournitures consommables de fabrication. Dans le cadre des essais ou des fabrications nouvelles, exécute et met au point les contrôles qui lui sont définis. Contribue également à la transposition en industriel des nouvelles méthodes de contrôle.

Fibre de verre isolation :

Opérateur fusion fibrage « Super-Tel » ou fibreur : règle, surveille et maintient les conditions de marche sur l'ensemble des installations de fusion, de conditionnement du verre, de fibrage, de répartition et d'encollage. Effectue les opérations et les réglages nécessaires, en cours de marche et

d'attrempage, de lancements, de changements et d'arrêts de fabrication. Participe à des opérations de changement des équipements de fibrage. Relève les éléments de marche.

Premier conducteur de four de laine de roche : assisté dans certains cas d'un aide-conducteur, conduit l'unité, surveille le fonctionnement des installations, règle les conditions d'exploitation, s'assure de la qualité du produit fini et des opérations de mise en route et de changement de fabrication. S'assure de l'approvisionnement en matériel de conditionnement.

Verre creux mécanique :

Mécanicien de fabrication verrière : assure la surveillance du fonctionnement et les réglages et dépannages d'un groupe de machines diverses, effectue le diagnostic des causes d'apparition de défauts et y remédie; participe aux changements d'outillages et aux mises en route; conseille les conducteurs.

Services administratifs et généraux :

Comptable (commercial, industriel ou gestion budgétaire) : agent traduisant en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières; les compose et les assemble pour que l'on puisse en tirer prix de revient, balance, écarts, bilans, statistiques, prévisions de trésorerie, etc. Est capable de justifier en permanence les soldes des comptes dont il a la charge. Établit soit le prix de revient industriel, soit le prix de revient commercial d'un produit manufacturé en collationnant tous les éléments utiles.

Services techniques :

Dessinateur détaillant : partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs côtes telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les mesurer sur cet ensemble, sait recopier un croquis ou un dessin.

Agent technique : agent particulièrement qualifié dans une spécialité (mécanique, électricité, etc.) sachant interpréter un dessin d'ensemble ou un schéma et capable d'effectuer seul par tous moyens, calculs simples et appareils, l'exécution des travaux relevant de sa spécialité qui lui sont demandés. pour les besoins du laboratoire.

Aide-chimiste : effectue des mesures, des contrôles, des analyses ou dosages suivant des processus complexes, mais définis. Monte des appareillages. Surveille les essais. Met en forme les résultats (calculs, graphiques) et note ses observations.

Agent hautement qualifié 2^e échelon (catégorie 5 *b* – coefficient 215)

Agent réalisant des travaux de haute valeur technique exigeant des connaissances technologiques et pratiques étendues.

Capable de prendre des initiatives pour préciser les instructions, définir les modes opératoires, aménager les moyens d'exécution. Contrôle le résultat des opérations qu'il effectue.

Emploi comportant des responsabilités sur le résultat matériel du travail. Aucun management hiérarchique.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Entretien :

Maçon-fumiste : secondé le plus souvent par un ou plusieurs agents : effectue sur tous les types de fours de verrerie et autres installations, la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances technologiques et pratiques qu'impliquent ces travaux. Utilise des plans d'ensemble. Sait faire un croquis coté. Est amené à seconder techniquement un chef d'équipe maçon ou un responsable fusion, notamment en participant aux traçages d'implantation, en prenant la responsabilité d'un groupe d'attrempage sur gros fours. Au cours de ces travaux, précise les instructions techniques et suit la réalisation.

Mécanicien : secondé le plus souvent, assure toutes les interventions sur les matériels et équipements mécaniques, pneumatiques, hydrauliques, dans les domaines de l'entretien systématique et fortuit, de réalisation, modification et remise en état. Recherche l'origine des incidents et y remédie. Procède aux montages, réglages, conformément aux normes, conditions de fonctionnement en se référant à des plans d'ensemble, à des nomenclatures et à des directives. Précise les instructions techniques et suit la réalisation. Exemple de niveau d'intervention : révision complète d'ensembles de compresseurs, turbocompresseurs et de leurs accessoires.

Électricien : seul ou secondé, intervient sur l'ensemble des circuits de distribution (HT et BT) de puissance et d'asservissement. Recherche l'origine des incidents. Procède aux dépannages et réparations. Participe aux opérations d'entretien, de remise en état, de révision, de réalisation d'installation. À partir de directives, réalise des modifications. Précise les instructions techniques et suit la réalisation.

Verre plat et transformation du verre

Conducteur fusion (compo-four) : sous la responsabilité du chef de quart, en régime posté continu assure la conduite l'ensemble des installations fusion.

Par rapport aux consignes de fabrication, il surveille l'évolution des paramètres et apporte en accord avec sa hiérarchie, les corrections nécessaires au process afin d'obtenir une production optimale et éviter tout incident pouvant nuire à la sécurité des personnes, des installations et de l'environnement.

Il participe activement au programme et aux projets d'amélioration. Il rend compte à sa hiérarchie de toute situation susceptible de mettre en cause l'EHS; propose et met en œuvre des solutions d'amélioration.

Conducteur formage (bain-étenderie) : sous la responsabilité du chef de quart, en régime posté continu assure la conduite l'ensemble des installations formage (float).

Par rapport aux consignes de fabrication, il surveille l'évolution des paramètres et apporte en accord avec sa hiérarchie, les corrections nécessaires au process afin d'obtenir une production optimale et éviter tout incident pouvant nuire à la sécurité des personnes, des installations et de l'environnement.

Il participe activement au programme et aux projets d'amélioration. Il rend compte à sa hiérarchie de toute situation susceptible de mettre en cause l'EHS; propose et met en œuvre des solutions d'amélioration.

Verre creux mécanique :

Agent technique de fabrication verrière : surveille le fonctionnement de toutes les machines; suit plus particulièrement les démarrages de fabrication ou les fabrications difficiles; conseille les mécaniciens.

Services administratifs et généraux :

Comptable de gestion budgétaire : après avoir recueilli les renseignements constatés nécessaires, établit des états constitutifs du tableau de bord et de contrôle budgétaire (calcul des standards et des écarts). À partir de ces états, met en forme les tableaux définitifs de synthèse et justifie les différences d'incorporation.

Services techniques :

Dessinateur d'exécution : peut sortir le détail de toutes les pièces d'un ensemble, connaît les possibilités de fabrication, doit pouvoir vérifier la possibilité de montage d'un ensemble par reconduction.

Aide-chimiste : fait des analyses complètes de composés nécessitant la recherche et le dosage des éléments chimiques suivant des processus complexes, mais définis. Monte des appareillages, effec-

tue et suit le déroulement des essais. Met en forme les résultats (calculs, graphiques) et par ses observations apporte des éléments d'interprétation.

Techniciens, agents de maîtrise et cadres

Au sein de l'échelle des coefficients allant de 230 à 450 voire au-delà (techniciens, agents de maîtrise et cadres), existe une liste d'emplois recouvrant des fonctions très diverses qui couvrent des domaines d'activités extrêmement variées (la production, l'environnement, l'hygiène, la sécurité, les ressources humaines, le juridique, les relations sociales, la qualité, la finance, la comptabilité, l'informatique, les achats, le marketing, le commerce, la maintenance et la logistique ou d'autres fonctions).

Compte tenu de cette pluralité de domaines, tous les emplois repères ne peuvent être définis de manière exhaustive dans la convention collective, sur l'échelle des coefficients précités.

Si les signataires conviennent qu'il n'est pas réaliste de faire l'inventaire de tous les postes concernés, ils actent que le positionnement doit s'effectuer selon le niveau de compétence requise (savoir-faire, savoir-être, technicité), autonomie, le niveau de responsabilité, et de formation (diplômes, certificats) et doivent s'assurer de la cohérence avec des fonctions équivalentes.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 a – coefficient 230)

Technicien : agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques d'un niveau équivalent à celui acquises soit par formation spécifique, soit par perfectionnement ou expérience.

Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller et à former d'autres agents et à exercer un contrôle technique.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents spécialisés et pouvant comprendre quelques agents qualifiés.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui d'agent qualifié, acquises soit par formation spécifique, soit, le plus souvent, par expérience ou perfectionnement.

Il assure la conduite de travaux nécessitant des décisions d'adaptation.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité. En cas de travail posté continu ou semi-continu, il a normalement la possibilité de faire appel à un agent d'encadrement d'un niveau supérieur effectivement présent et compétent pour prendre les décisions nécessaires.

Veille à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, hygiène et environnement.

Emplois communs :

Technicien de maintenance : mène les activités et les interventions de maintenance préventives et curatives dans un objectif de fiabilisation des moyens et outils de production selon les normes de sécurité, hygiène et environnement et les impératifs de productivité et de qualité.

Services administratifs et généraux :

Assistant : Assiste un ou plusieurs responsables (cadre dirigeant, directeur...) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de planning, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...).

Comptable fournisseurs et trésorerie : assure le traitement des factures fournisseurs (enregistrement et paiement) et la tenue des comptes de trésorerie, établit des éléments de prévision de trésor-

rie ; contrôle les différents états appartenant aux chaînes de traitements fournisseurs et trésorerie. Règle ou participe au règlement des litiges ayant trait aux paiements des fournisseurs, perceptions... Peut être aidé par un groupe d'agents qu'il conseille.

Services techniques :

Dessinateur d'études simples : peut être chargé de mener à bonne fin une étude simple proposée par écrit et illustrée par des dessins ou des croquis rapidement faits représentant graphiquement l'organe tel qu'il a été défini ; capable de dessiner une modification pour l'amélioration d'un organe ou d'une petite installation déjà réalisée, cette modification lui ayant été clairement définie par son responsable hiérarchique.

Agent technique de laboratoire : technicien possédant les connaissances théoriques et pratiques lui permettant d'exécuter, suivant les directives de son responsable, un programme courant d'essais comportant des essais physiques et mécaniques, des examens, contrôles et mesures optiques, micrographiques ou macrographiques de produits verriers ; effectue les calculs nécessaires, présente les résultats avec des observations.

Chimiste : technicien possédant les connaissances générales et pratiques permettant d'assimiler les méthodes d'analyse ou d'essai utilisées couramment en chimie. Effectue des calculs suivant les formules et équations chimiques. Monte des appareillages, prépare des produits chimiques, étalonne des appareils, effectue des analyses diverses et fait des observations sur la marche et le déroulement des opérations qui lui sont confiées. Peut collaborer à des recherches.

Fabrication et entretien :

Chef d'équipe d'emballage et d'expédition : exerce un commandement sur un groupe d'ouvriers et de manœuvres chargé de tous emballages et expéditions ou l'une ou l'autre de ces fonctions. Est responsable du contenu de chaque emballage et des conditions dans lesquelles il est effectué. Il assure le respect des consignes qui lui sont données.

Chef d'équipe décor : dirige, organise et contrôle le travail d'une équipe exécutant la décoration sur machines et le conditionnement des articles.

Chef d'équipe entretien et/ou travaux neufs : dirige, organise et contrôle une équipe comportant quelques agents qualifiés ou non dans un même métier.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 *b* – coefficient 250)

Technicien : agent dont la fonction exige les connaissances générales et techniques de l'échelon précédent.

Sa compétence acquise soit par expérience, soit par formation complémentaire doit lui permettre de prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances variées.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller et à former d'autres agents et exercer un contrôle technique.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents hautement qualifiés ou d'un groupe d'agents spécialisés ou qualifiés pouvant être plus important qu'à l'échelon précédent.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui d'agent hautement qualifié, acquises soit par formation spécifique, soit, le plus souvent, par expérience ou perfectionnement.

Il assure la conduite des travaux nécessitant des interventions techniques portant sur des modes opératoires et les méthodes de vérifications.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe. Veille à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, hygiène et environnement.

Services techniques :

Dessinateur d'études : exécute une étude d'organes ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble, possède des connaissances suffisantes dans son domaine (fumisterie, maçonnerie, fonderie, forge, usinage montage etc.); applique les formules simples de résistance des matériaux se rapportant à son étude. Dans le cas d'installations, doit pouvoir se charger de l'étude de l'un ou plusieurs des ensembles que comporte une installation complète, d'après les renseignements qui lui sont donnés par son responsable hiérarchique.

Agent technique de laboratoire : technicien possédant les connaissances théoriques et pratiques ainsi que l'expérience lui permettant d'exécuter, suivant les directives de son responsable, un programme varié d'essais, d'examens, de contrôles et de mesures principalement physiques concernant les produits verriers; effectue les calculs nécessaires, rédige un rapport simple en consignant ses observations et conclusions.

Chimiste : technicien possédant les connaissances générales et pratiques permettant d'effectuer des analyses de verres, matières premières, produits chimiques, en utilisant des méthodes répertoriées et des appareillages chimiques ou physico-chimiques courants. À partir de directives, effectue des essais ou des mises au point de tests, d'appareillages ou de procédés et participe à des recherches ou à des essais. Doit pouvoir rédiger un rapport simple en consignant ses observations et conclusions.

Fabrication et entretien :

Chef d'équipe fusion : dirige, organise et contrôle le travail des fondeurs.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 c – coefficient 270)

Technicien : agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques d'un niveau équivalent à celui du diplôme universitaire de technologie (DUT) ou du brevet de technicien supérieur (BTS) acquises soit par formation spécifique, soit par perfectionnement et expérience.

Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller et à former d'autres agents et à exercer un contrôle technique.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents de l'échelon 6 a. Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui d'agent hautement qualifié, acquises soit par formation spécifique, soit par expérience et perfectionnement.

Il assure la conduite de travaux pour lesquels l'obtention des résultats fait appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité.

Veille à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, hygiène et environnement.

Service de santé au travail :

L'infirmier en santé au travail exerce son activité dans le respect des dispositions du code de la santé publique et du code du travail. Il a un rôle propre défini par le code de la santé publique et des missions confiées par le(s) médecin(s) du travail le cas échéant, dans le cadre de protocoles écrits. Dans les deux cas, ses missions sont exercées dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire.

Services administratifs et généraux :

Agent d'études comptables : effectue à la demande des études, travaux ou contrôles exigeant de très bonnes connaissances des procédures comptables de la société. Intervient en cas de difficultés dans les sections, recherche les causes des erreurs et des litiges et propose des solutions.

Services techniques :

Dessinateur d'études : exécute une étude d'organes ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble, possède des connaissances dans son domaine (fumisterie, maçonnerie, fonderie, forge, usinage et montage) ; fait des calculs courts de résistance des matériaux. Doit pouvoir se charger de l'étude de l'un ou plusieurs des ensembles que comporte une installation complète d'après les renseignements qui lui sont donnés et suivant les directives de son responsable hiérarchique.

Agent technique de laboratoire : possède les connaissances théoriques et pratiques ainsi que l'expérience permettant d'effectuer seul, suivant les directives générales de son responsable, les essais et examens principalement physiques de produits verriers, le contrôle de traitements appliqués au verre par les techniques appropriées. Rédige un rapport en tirant de ses travaux les conclusions susceptibles d'être utilisées en fabrication.

Chimiste : technicien possédant les connaissances générales théoriques et pratiques permettant d'effectuer des analyses de verres, matières premières, produits chimiques en utilisant des méthodes appropriées et des appareils chimiques ou physico-chimiques complexes. À partir de directives générales, effectue seul des essais, des mises au point de tests ou de procédés, des adaptations simples de méthodes d'analyse, de mesure ou de contrôle et participe à des recherches, des études ou des essais complexes. Rédige un rapport technique en apportant une interprétation personnelle des résultats.

Fabrication et entretien :

Chef de section décor : assure dans les meilleures conditions, secondé par les chefs d'équipe, la décoration sur machines, détermine le planning des travaux d'entretien, recherche les solutions aux problèmes techniques posés par la fabrication et la mise en place de techniques nouvelles.

Chef d'équipe ou contremaître entretien et travaux neufs : dirige, organise et contrôle une équipe de professionnels de différents métiers. Peut être assisté par un ou quelques agents de l'échelon 6a.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 d – coefficient 290)

Technicien : agent dont la fonction exige les connaissances générales et techniques de l'échelon précédent.

Sa compétence acquise soit par expérience, soit par formation complémentaire doit, dans le cadre de sa fonction, lui permettre d'intervenir dans des cas inhabituels ou difficiles et de proposer des modifications de méthodes ou procédures existantes.

Ces interventions et propositions nécessitent l'analyse de la situation pour rechercher et interpréter les éléments de résolution.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et exercer un contrôle technique.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre des agents de l'échelon 6b.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui acquises, soit par formation spécifique, soit par expérience et perfectionnement.

Il assure la conduite de travaux pour lesquels dans certains cas l'obtention des résultats exige qu'il mette en œuvre des solutions inhabituelles.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe.

Veille à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, hygiène et environnement.

Services techniques :

Dessinateur projeteur : dessine et est capable d'étudier seul un projet complet. Répartit et surveille l'exécution du travail. Fait la liaison entre les services d'études et les différents autres services. Réalise l'étude d'exécution des travaux et effectue le suivi technique et économique du chantier. Peut coordonner une équipe, un projet.

Technicien : dans le cadre d'un programme établi en collaboration avec son responsable, peut concevoir et faire réaliser des montages ou appareillages, mettre au point des tests, adapter des méthodes d'analyse, de mesure ou de contrôle, organiser un programme d'essais, et participer à des recherches et des essais complexes. Rédige un rapport technique en apportant une interprétation personnelle des résultats et en proposant éventuellement de nouvelles orientations de recherches ou d'essais.

Fabrication et entretien :

Contremaître entretien et travaux neufs : assisté d'agents des échelons 6 *a* ou 6 *b*, est chargé, dans le cadre de directives générales, de faire réaliser des travaux neufs, de réparation et d'entretien en recherchant les conditions optimales propres à chaque intervention.

Chef de secteur de fabrication : sous la responsabilité du chef de fabrication, assure en régime posté, la bonne marche du secteur de fabrication, conseille et anime les chefs d'équipe.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 7 *a* – coefficient 315
catégorie 7 *b* – coefficient 345 ; catégorie 7 *c* – coefficient 375)

Agent dont la fonction exige des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience.

Connaissances générales dans plusieurs domaines, notamment technique, économique et humain dans les emplois où la conduite d'un groupe important d'agents est prédominante ; Ou connaissances approfondies dans une des disciplines suivantes : scientifique, technique, juridique, économique, financière, commerciale, sociale, etc., dans les autres emplois. Ces compétences sont mises en œuvre dans des ensembles de travaux nécessitant la maîtrise de la situation et pour lesquels la marche à suivre est laissée à l'initiative de l'agent dans le cadre des orientations qui lui sont tracées.

Répond des résultats d'ensemble de son secteur d'activité.

Le classement dans les échelons 7 *a*, 7 *b* ou 7 *c* sera établi en fonction, notamment :

- des connaissances, des compétences et de l'expérience requises ;
- de la complexité et de la diversité des situations ;
- et du degré d'autonomie
- niveau des contacts internes et externes
- niveau d'encadrement (importance de l'effectif et/ou du niveau des personnes encadrées).

Veille à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, hygiène, environnement.

Chef de fabrication : Fait exécuter sur les machines les commandes de fabrication. Est responsable en tout temps de la qualité du produit fini et du rendement. Assure l'entretien des machines, veille aux économies des matières qu'il utilise, indique aux contremaîtres d'entretien les réparations à effectuer à l'arrêt sur les diverses machines qu'il emploie et propose toute amélioration technique désirable.

Chef de fusion : a les responsabilités directes et complètes de la fusion du verre, de la marche des fours et de leurs appareils, ainsi que du personnel nécessaire à cette marche. Suit la bonne tenue et le réapprovisionnement du magasin réfractaire, la marche de l'atelier de composition et assure la surveillance des réparations de fours avec les responsables qui y sont préposés.

Chef des ateliers d'entretien : Chargé de l'ensemble des installations mécaniques, électriques et autres et de leur entretien. A sous ses ordres les contremaîtres et chefs d'équipe intéressés.

Cadres

Définition : Agents ayant acquis par des études, ou par expérience professionnelle, une formation appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui lui permettent de se mettre rapidement au courant des questions propres au poste occupé.

Cadres (catégories 8 *a* – coefficient 390, puis après 1 an 410)

Après s'être mis rapidement au courant des questions propres au poste occupé, il met en œuvre ces/ses compétences dans l'accomplissement de ses fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à son responsable hiérarchique.

L'agent classé à ce niveau accédera aux autres échelons de la catégorie 8 selon les conditions habituelles, tenant compte de ses capacités et du niveau de la fonction qu'il assume.

Le classement en catégorie 8 *b* (coefficient 450) interviendra normalement au maximum après 6 ans en catégorie 8*a*.

Cadres (catégorie 8 *b* – coefficient 450; catégorie 8 *c*
coefficient 550; catégorie 8 *d* – coefficient 660)

Le cadre est généralement placé sous les ordres de l'employeur dans les entreprises à structure simple ou de son représentant dans les entreprises importantes. Il assume des fonctions sur la base de la stratégie et des objectifs généraux définis par sa hiérarchie et dans le cadre de sa définition de fonction.

Il possède des connaissances générales et techniques approfondies qu'il met en œuvre dans le cadre de son travail pour lequel il décide de la marche à suivre. Il peut faire preuve d'autonomie, et peut prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles.

Il est admis que la catégorie cadres peut revêtir deux types de fonctions différentes : les cadres ayant un degré d'expertise important et les cadres exerçant des fonctions d'encadrement. Il ne faut pas exclure les fonctions cumulant l'expertise avec la direction et la coordination d'un groupe des salariés de coefficients moins élevés placés sous son autorité.

1. Cadre expert

Cadre dont la compétence spécifique à haute valeur technique, le niveau d'études ou l'expérience lui permettent de mettre en œuvre des connaissances étendues. En tant qu'expert de son domaine, il conseille sa hiérarchie et/ou la direction et est capable de traduire de manière claire et précise, des problématiques complexes pour la bonne compréhension de ses interlocuteurs.

2. Cadre manager (dirigeant et coordonnant les travaux d'un groupe de salariés)

Cadre qui dirige, contrôle ou coordonne les travaux des personnels placés sous son autorité. Il dispose à ce titre d'un pouvoir hiérarchique envers les personnels qu'il encadre et de larges initiatives et responsabilités. Il a notamment la responsabilité de l'accompagnement, de la formation et de l'information des personnels placés sous son autorité et doit faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de ses collaborateurs de qualités d'animation et de motivation. Il peut disposer d'une compétence spécifique à haute valeur technique.

Ses compétences lui permettent de prendre en charge des situations nécessitant d'intégrer et d'harmoniser des fonctions ou sous-fonctions diverses.

Compte tenu de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises ou établissements, le classement des fonctions cadres dans les échelons b, c ou d sera établi notamment selon :

- l'importance des compétences requises;
- la complexité des situations à gérer;
- la part prise dans la réalisation des objectifs;
- l'autonomie d'action.

Cadres (catégorie 9 – coefficient 880)

L'existence de ce niveau se justifie par la valeur technique élevée exigée par la nature des fonctions, l'importance de l'établissement, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services et/ou unités. Ce niveau implique de très larges initiatives et responsabilités.

Dispositions particulières concernant les cadres débutants

Sera classé cadre débutant :

Le jeune diplômé de niveau I ou II de l'éducation nationale, et engagé pour remplir des fonctions de cadre.

Trois niveaux permettent de tenir compte des aptitudes et de l'expérience professionnelle de chacun :

- le niveau A au coefficient 315 ;
- le niveau B au coefficient 345 ;
- le niveau C au coefficient 375.

Il a été supprimé le coefficient 290.

Une progression sera ensuite assurée devant conduire :

- au classement en catégorie 8 *a* – coefficient 390 ; au plus tard après 3 années d'expériences professionnelles ;
- et normalement au classement en catégorie 8 *b* – coefficient 450 dès qu'il assume une fonction répondant à la définition 8 *b* et au plus tard après 4 années d'expériences professionnelles.

Pour ne pas créer de distorsions entre les jeunes ayant suivi une formation en alternance et ceux ayant suivi une formation académique, les stages et les périodes en entreprise avant l'obtention du premier diplôme de niveau I ou II ne seront pas pris en compte dans les années d'expérience. La notion de premier diplôme est liée au fait que de plus en plus de jeunes suivent une double formation.

GRILLE DES CLASSIFICATIONS CONVENTIONNELLES

Le système de classification est constitué d'une grille allant de celui de salariés sans aucune qualification débutant dans la vie professionnelle, jusqu'à celui d'ingénieur et cadre dirigeant. Le tableau ci-dessous donne, à titre indicatif, le positionnement des niveaux de classification professionnelle au regard de la nomenclature de l'éducation nationale (circulaire interministérielle n° II-67-300 du 11 juillet 1967). Il ne saurait constituer une table de concordance. Il est rappelé que seul le poste tenu détermine le coefficient conventionnel.

INTITULÉ DE LA CATÉGORIE	CATÉGORIE	COEFFICIENT	CORRESPONDANCE niveaux Éducation nationale donnés à titre indicatif
Agent sans spécialité	Cat. 2	125	
Agent spécialisé 1 ^{er} échelon	Cat. 3 <i>a</i>	135	
Agent spécialisé 2 ^e échelon	Cat. 3 <i>b</i>	145	
Agent spécialisé 3 ^e échelon	Cat. 3 <i>c</i>	155	
Agent qualifié 1 ^{er} échelon	Cat. 4 <i>a</i>	165	Niveau V Éducation nationale
Agent qualifié 2 ^e échelon	Cat. 4 <i>b</i>	180	Niveau V Éducation nationale
Agent qualifié 3 ^e échelon	Cat. 4 <i>c</i>	190	Niveau V Éducation nationale
Agent hautement qualifié 1 ^{er} échelon	Cat. 5 <i>a</i>	200	Niveau IV Éducation nationale
Agent hautement qualifié 2 ^e échelon	Cat. 5 <i>b</i>	215	Niveau IV Éducation nationale
Technicien et agents de maîtrise	Cat. 6 <i>a</i>	230	Niveau IV Éducation nationale
	Cat. 6 <i>b</i>	250	Niveau IV Éducation nationale
	Cat. 6 <i>c</i>	270	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 6 <i>d</i>	290	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 7 <i>a</i>	315	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 7 <i>b</i>	345	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 7 <i>c</i>	375	Niveau III Éducation nationale

INTITULÉ DE LA CATÉGORIE	CATÉGORIE	COEFFICIENT	CORRESPONDANCE niveaux Éducation nationale donnés à titre indicatif
Cadres	Cat. 8 <i>a</i>	390 (après 1 an 410)	Niveaux II et I Éducation nationale
	Cat. 8 <i>b</i>	450	
	Cat. 8 <i>c</i>	550	
	Cat. 8 <i>d</i>	660	
	Cat. 9	880	
Cadres débutants	A	315	Niveaux II et I Éducation nationale
	B	345	
	C	375	

Fait à Paris, le 20 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
ZONE COMMERCIALE DE PLAN-DE-CAMPAGNE
(Bouches-du-Rhône)

AVENANT DU 10 JUILLET 2017
À L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2009
RELATIF À L'OUVERTURE DU DIMANCHE ET
À LA DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL
NOR : ASET1750836M

Entre
UPE 13
MEDEF 13
U2P
CPME 13

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

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

UNE ZONE COMMERCIALE CARACTÉRISÉE PAR UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

Le premier accord de la zone commerciale de Plan-de-Campagne a été signé le 23 janvier 2002 pour une durée de 5 ans.

Il s'agissait alors, près de 35 ans après la première implantation du centre dit « Barneoud », de pérenniser cette zone tant sur le plan économique que social, en préservant l'ouverture du dimanche.

En janvier 2007, face à l'état de délabrement dans lequel se trouvait la zone de Plan-de-Campagne, que ce soit en matière de circulation, de stationnement, de lutte contre les diverses pollutions, ou de la plus élémentaire sécurité, les partenaires sociaux ont été forcés d'admettre que le retour au droit commun ne pouvait qu'être échelonné, pour permettre d'éviter les licenciements et mobiliser en contrepartie les investisseurs privés et publics, pour engager les travaux nécessaires, pour sécuriser et dynamiser cette zone.

C'est dans ce contexte qu'un nouvel accord dénommé accord de méthode, relatif à l'application du droit commun concernant l'ouverture dominicale et au développement dans la zone commerciale de Plan-de-Campagne sera signé le 24 janvier 2007.

Cet accord de méthode envisageait qu'à la demande des partenaires sociaux, des réunions soient organisées, en liaison avec le préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec les collectivités territoriales, les services compétents de l'État et les investisseurs privés pour mettre en place un programme d'investissements portant sur la diversification des activités, la sécurisation et l'accessibilité de la zone, ainsi qu'un programme de réalisation d'infrastructures qui serait à même de garantir la pérennité de la zone de Plan-de-Campagne.

Ces réunions n'ont pu être organisées en coordination avec le préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Compte tenu du délai imparti par l'accord de méthode du 24 janvier 2007 et le temps s'écoulant, les partenaires sociaux ont dû prendre l'initiative :

- de réunir notamment les collectivités territoriales, les investisseurs privés ;
- de travailler avec la chambre de commerce et d'industrie Marseille Provence, en s'appuyant sur ses études en matière de sécurité, zones inondables... ;
- de travailler également avec des experts à l'élaboration des programmes susvisés.

Les partenaires sociaux ayant constaté le défaut d'engagement de l'État et des collectivités locales sur un programme précis pouvant garantir la pérennité de la zone de Plan-de-Campagne sur le plan social et le plan économique ont donc mis fin à l'accord de méthode du 24 janvier 2007, conformément à ses dispositions.

Les entreprises de Plan-de-Campagne traversant de nouvelles difficultés conduisant à des licenciements, il a été démontré une nouvelle fois qu'en l'état, le retour brutal au droit commun aurait des conséquences graves, tant sur le plan social, que sur le plan économique.

Afin de pallier à ces conséquences, donner une nouvelle chance à cette zone et protéger les salariés et les entreprises, les partenaires sociaux par accord en date du 19 juillet 2007 se sont mis d'accord sur un retour au droit commun sur la zone de Plan-de-Campagne dans un délai expirant le 30 juin 2008.

La loi Maillé promulguée le 10 août 2009 va occasionner la signature d'un troisième accord en date du 27 novembre 2009, modifié par avenant du 13 juin 2013, par lequel, les partenaires sociaux ont reconnu que pour la rentabilité des commerces installés et s'installant sur la zone de Plan-de-Campagne, il était apparu nécessaire et indispensable que l'activité s'y déroule également le dimanche.

PRÉAMBULE

La modification de l'accord du 27 novembre 2009, (modifié par l'avenant du 13 juin 2013) n'étant pas de la volonté des partenaires sociaux, mais imposée par la nécessaire mise en conformité avec la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 dite « Loi Macron », ne porte que sur les 6 points suivants :

- les périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (PUCE) créés avant la publication de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 dite « loi Macron » en application de l'article L. 3132-25-2 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi susvisée au présent paragraphe, constituent de plein droit des zones commerciales au sens de l'article L. 3132-25-1 nouveau du code du travail, article 1^{er} du présent avenant ;
- le volontariat pour travailler le dimanche affirmé dans le présent préambule
- la prise en compte de l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical ;
- article 3 du présent avenant ;
- les engagements pris en termes d'emploi, ou en faveur de certains publics en difficultés, ou de personnes atteintes de handicap(s), article 2 du présent avenant ;

- les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle – article 3 du présent avenant ;
- les contreparties pour compenser les charges induites par la garde des enfants – article 4 du présent avenant.

L'accord du 27 novembre 2009, modifié par l'avenant du 13 juin 2013 répond aux autres points prévus par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Le présent avenant a pour objet exclusif de mettre en conformité les dispositions de l'accord du 27 novembre 2009, modifié par l'avenant du 13 juin 2013 avec la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 de façon à permettre la poursuite de l'application dudit accord.

En effet, l'article 257 – II de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dispose :

- que les périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (PUCE) constituent de plein droit des zones commerciales au sens de l'article L. 3132-25-1 du code du travail ;
- que les accords collectifs ayant institué des PUCE dans le cadre des dispositions antérieures à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, demeurent applicables jusqu'au 1^{er} août 2017.

Les parties signataires confirment les principes fondateurs de l'accord du 27 novembre 2009 tels qu'ils sont exprimés dans son préambule et entendent que l'esprit qui a présidé à la signature et à l'application de cet accord soit respecté.

Les parties signataires tiennent à mettre en exergue les points suivants :

- les parties signataires précisent, conformément aux dispositions légales en vigueur, que seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute, ou un motif de licenciement ;
- les parties signataires soulignent et renforcent en second lieu les missions de la commission de suivi créée par le paragraphe 13 de l'accord du 27 novembre 2009, modifié par l'avenant du 13 juin 2013 qui veille et garantit la bonne application du présent accord ;
- les parties signataires rappellent enfin que conformément aux dispositions légales en vigueur (pour mémoire : art. L. 3132-1 du code du travail), il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

Pour rappel :

L'accord du 27 novembre 2009, modifié par l'avenant du 13 juin 2013 a permis de définir les contours d'une ouverture dominicale indispensable :

- pour le développement économique des commerces installés et s'installant sur la zone de Plan-de-Campagne, et ;
- pour l'accompagnement des salariés et la pérennité des emplois.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect de l'engagement moral d'ouvrir 6 jours sur sept, pris lors de la signature de l'avenant du 13 juin 2013, garant d'un équilibre économique préservant la pérennité de la zone et l'ouverture dominicale.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à respecter l'engagement moral, figurant parmi les mesures protectrices de l'accord.

Dans le cadre de la commission de suivi, les partenaires sociaux, conscients des évolutions législatives, des possibles modifications du contexte économique s'engagent à étudier l'impact sur la zone commerciale de Plan-de-Campagne, à apporter toutes modifications nécessaires au présent accord, afin de ne pas déstabiliser les équilibres économiques de la zone commerciale de Plan-de-Campagne.

À ce stade et au jour de la signature du présent avenant, il est nécessaire de rappeler qu'outre Plan-de-campagne, seule la zone touristique de Marseille et les dix communes classées communes touristiques peuvent ouvrir le dimanche dans les Bouches-du-Rhône.

Ces communes sont Aix-en-Provence, Arles, Les Baux-de-Provence, Cassis, La Ciotat, Istres, Marseille, Martigues, La Roque-d'Anthéron, Les Saintes-Maries-de-la-Mer, Saint-Rémy-de-Provence.

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans toutes les dispositions de l'accord du 27 novembre 2009, modifié par l'avenant du 13 juin 2013 où il en fait mention, l'expression « zone PUCE Plan-de-Campagne » est remplacée par « Zone commerciale de Plan-de-Campagne ».

Article 2

Le paragraphe 7 de l'accord du 27 novembre 2009, modifié par l'avenant du 13 juin 2013 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Dans cette optique, les entreprises de la zone sont incitées à diffuser le plus largement possible leurs offres d'emploi auprès des organismes d'insertion et de placement, tels que Pôle emploi, les missions locales, Plie, Cap Heda, Sameth, etc.

Des actions de sensibilisation et d'information pourront également être organisées auprès des entreprises de la zone commerciale par les organismes ci-dessus visés, et tous autres organismes, susceptibles de favoriser et contribuer à l'emploi et l'insertion professionnelle et sociale des publics en difficulté et des personnes atteintes de handicap(s). »

Article 3

Après le paragraphe 10 de l'accord de l'accord du 27 novembre 2009, modifié par l'avenant du 13 juin 2013, il est inséré un paragraphe 10 *bis* rédigé comme suit :

« Paragraphe 10 *bis*

Afin de prendre en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical, les parties conviennent que dans le cadre de l'entretien professionnel, tel que prévu par les dispositions légales, un temps d'échange soit réservé en vue d'aborder les conséquences du travail dominical et les éventuelles difficultés qu'ils pourraient éprouver pour concilier leur vie professionnelle, avec leur vie personnelle et familiale. »

Article 4

Après le paragraphe 10 *bis* de l'accord de l'accord du 27 novembre 2009, modifié par l'avenant du 13 juin 2013, il est inséré un paragraphe 10 *ter* rédigé comme suit :

« Paragraphe 10 *ter*

Conscientes du coût des frais de garde induits par le travail dominical, les entreprises et établissement de la zone commerciale de Plan-de-Campagne participent au financement des frais de garde du, ou des enfants de moins de moins de 10 ans (moins de 16 ans dans le cas d'un enfant atteint de handicap [s]), dans les conditions suivantes :

- prise en charge de 50 % des frais de garde engagés par le (la) salarié(e) et limités à la moitié des dimanches effectivement travaillés sur l'année civile;
- l'année civile s'entendant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La prise en charge s'effectue sur la base du taux horaire brut du Smic en vigueur majoré de 15 %.

Le montant de la participation aux frais de garde tels que susvisés est indépendant du nombre d'enfants concernés et s'apprécie par foyer.

Seules les dépenses directement liées aux frais de garde du, ou des enfants sont prises en compte (sont exclus notamment les dépenses annexes, telles que les frais de nourriture, les frais d'activités sportives, culturelles...).

Cette participation de l'entreprise sera accordée au salarié sur justification de sa part des frais engagés par lui, à savoir :

- en cas de recours à une garde d'enfant(s) : présentation de la déclaration de salaire établie auprès du CESU, ou l'attestation récapitulative des salaires versés délivrés par le CESU, ou organisme équivalent ;
- en cas de recours à un organisme dûment déclaré et habilité à la garde d'enfants conformément à la réglementation en vigueur : la facture dudit organisme établie dimanche par dimanche.

La prise en charge sera établie et réglée mensuellement.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir sur la zone commerciale de Plan-de-Campagne un mode de garde collectif, ouvert le dimanche et correspondant aux besoins des salariés employés sur ladite zone. »

Article 5

Le paragraphe 13 de l'accord de l'accord du 27 novembre 2009 modifié est rédigé comme suit :

« Paragraphe 13

En vue de la mise en œuvre du présent accord, il est constitué une commission de suivi composée de l'ensemble des parties signataires. Elle se réunira au moins deux fois par an. Elle a compétence pour examiner notamment :

- les pratiques des entreprises de la zone ;
- les résultats de l'application du présent accord sur le plan social et économique ;
- les éventuelles difficultés d'interprétation et d'application du présent accord ;
- l'évolution des contreparties en fonction de l'évolution économique de la zone commerciale de Plan-de-Campagne ;
- l'évolution de l'environnement économique, social et concurrentiel sur les Bouches-du-Rhône.

Elle pourra à l'unanimité de ses membres utiliser toutes les voies de droit susceptibles d'apporter une solution adaptée à ou aux difficultés constatées.

Elle aura également pour mission de veiller à la mise en œuvre du ou des plans de sécurité définis par la préfecture et les collectivités territoriales ou régionales compétentes ainsi qu'à leur évolution afin d'assurer un développement harmonieux de la zone commerciale de Plan-de-Campagne dans l'intérêt des salariés et des entreprises.

La commission pourra être également réunie en cas d'urgence à la demande d'une des parties signataires dans un délai maximum de 1 mois. La demande devra être adressée par écrit auprès du secrétariat de la commission de suivi. »

Article 6

Tous les paragraphes et alinéas de paragraphes de l'avenant du 13 juin 2013 non visés et modifiés expressément par le présent avenant restent en vigueur.

Article 7

L'accord du 27 novembre 2009 modifié par l'avenant du 13 juin 2013 et le présent avenant sont conclus pour une durée indéterminée.

Fait à Marseille, le 10 juillet 2017

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
ZONE D'ANIMATION CULTURELLE ET TOURISTIQUE
(Marseille)

AVENANT DU 24 JUILLET 2017
À L'ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2011 RELATIF À L'OUVERTURE DU DIMANCHE
ET À LA DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL

NOR : ASET1750839M

Entre

UPE 13

MEDEF 13

U2P

CPME 13

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Étant précisé :

- que la déclaration d'intention commune des partenaires institutionnels (ville de Marseille, métropole Aix-Marseille-Provence, CCIMP et chambre des métiers et de l'artisanat) était une condition préalable à la signature du présent avenant ;
- que la réalisation des actions inscrites dans la déclaration d'intention commune signée le 20 juillet 2017 par les partenaires institutionnels (ville de Marseille, Métropole Aix Marseille Provence, CCIMP et chambre des métiers et de l'artisanat) est une condition nécessaire à l'animation du centre-ville de Marseille le dimanche ;
- que l'engagement des associations de commerçants acté dans la lettre d'engagement des associations de commerçants en date du 20 juillet 2017 contribue fortement à la dynamique de la zone touristique de Marseille le dimanche ;
- que la pérennisation de la zone touristique de Marseille ne peut donc être envisageable que si ces actions sont effectivement mises en œuvre.

PRÉAMBULE

La modification de l'accord du 2 novembre 2011, (modifié par l'avenant du 7 janvier 2013) n'étant pas de la volonté des partenaires sociaux, mais imposée par la nécessaire mise en conformité avec la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 dite « Loi Macron », ne porte que sur les 6 points suivants :

- la zone d'animation culturelle et touristique de Marseille instaurée par la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 constitue la zone touristique de Marseille – article 1^{er} du présent avenant ;
- le volontariat pour travailler le dimanche affirmé dans le présent préambule ;
- la prise en compte de l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical – article 8 du présent avenant ;
- les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficultés ou de personnes atteintes de handicap(s) – article 3 du présent avenant ;
- les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle – article 8 du présent avenant ;
- les contreparties pour compenser les charges induites par la garde des enfants – article 9 du présent avenant.

L'accord du 2 novembre 2011, modifié par l'avenant du 7 janvier 2013 répond aux autres points prévus par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Le présent avenant a pour objet exclusif de mettre en conformité les dispositions de l'accord du 2 novembre 2011, modifié par l'avenant du 7 janvier 2013 avec la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 de façon à permettre la poursuite de l'application dudit accord.

En effet, l'article 257 – I de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dispose :

- que les communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente constituent de plein droit des zones touristiques au sens de l'article L. 3132-25 du code du travail ;
- que les garanties prévues aux articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du même code s'appliquent aux salariés employés dans les établissements situés dans ces communes ou zones à compter du 1^{er} août 2017.

Le présent avenant instaure par conséquent au bénéfice des salariés de la zone touristique de Marseille les nouvelles garanties instituées par l'article 257 – I de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 (art. L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 susvisés).

Les parties signataires confirment par ailleurs les principes fondateurs de l'accord du 2 novembre 2011 tels qu'ils sont exprimés dans son préambule et entendent que l'esprit qui a présidé à la signature et à l'application de cet accord soit préservé.

Les parties signataires tiennent à mettre en exergue les points suivants :

- les parties signataires précisent, conformément aux dispositions légales en vigueur que seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement ;
- les parties signataires instaurent une commission de suivi qui veille et garantit la bonne application du présent accord.

Les parties signataires rappellent enfin que conformément aux dispositions légales en vigueur (pour mémoire : art. L. 3132-1 du code du travail), il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans toutes les dispositions de l'accord du 2 novembre 2011 modifié par l'avenant du 7 janvier 2013 où il en est fait mention, l'expression « zone d'animation culturelle et touristique de Marseille » est remplacée par « zone touristique de Marseille ».

Article 2

L'article 1^{er} de l'accord du 2 novembre 2011 modifié par l'avenant du 7 janvier 2013 est rédigé comme suit :

« Article 1^{er}

Le présent accord concerne et s'applique au périmètre de la zone touristique de Marseille telle qu'initialement déclarée zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille conformément aux dispositions de la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 et transformée de plein droit en zone touristique par l'article 257 – I la loi n° 2015-990 du 6 août 2015. Sa délimitation est établie par l'arrêté préfectoral du 10 juin 1998 et par la délibération du conseil municipal de Marseille du 27 janvier 1997. »

Article 3

L'article 8 de l'accord du 2 novembre 2011 modifié par l'avenant du 7 janvier 2013 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Dans cette optique, les entreprises de la zone sont incitées à diffuser le plus largement possible leurs offres d'emploi auprès des organismes d'insertion et de placement tels que Pôle emploi, les Missions locales, Plie, Cap Heda, Sameth, etc.

Des actions de sensibilisation et d'information pourront également être organisées auprès des entreprises de la zone touristique de Marseille par les organismes ci-dessus visés, et tous autres organismes, susceptibles de favoriser et contribuer à l'emploi et l'insertion professionnelle et sociale des publics en difficulté et des personnes handicapées ».

Article 4

L'article 11 de l'accord du 2 novembre 2011 modifié par l'avenant du 7 janvier 2013 est modifié comme suit :

« Article 11

La contrepartie en majoration de salaires prévue à l'article 10 du présent accord est fixée à 30 % du Smic horaire en vigueur pour chaque heure travaillée les dimanches précisés ci-dessous :

- les dimanches définis dans le cadre d'un calendrier prévisionnel annuel arrêté par les partenaires institutionnels à savoir : ville de Marseille, métropole Aix Marseille Provence, chambre de commerce et d'industrie Marseille Provence et chambre des métiers et de l'artisanat avec les associations de commerçants implantés dans la zone touristique de Marseille. »

Article 5

L'article 12 de l'accord du 2 novembre 2011 modifié par l'avenant du 7 janvier 2013 est modifié comme suit :

« Article 12

La contrepartie en majoration de salaires prévue à l'article 10 du présent accord est fixée à 15 % du Smic horaire en vigueur pour chaque heure travaillée les dimanches non visés expressément par l'article 10 du présent accord. »

Article 6

Le 1^{er} alinéa de l'article 13 de l'accord du 2 novembre 2011 modifié par l'avenant du 7 janvier 2013 est modifié comme suit :

« La contrepartie en repos compensateur prévue à l'article 10 du présent accord est fixée sous la forme d'un repos compensateur équivalant aux heures de travail effectuées le dimanche. »

Article 7

L'article 14 de l'accord du 2 novembre 2011 modifié par l'avenant du 7 janvier 2013 est supprimé.

Article 8

Après l'article 15 de l'accord du 2 novembre 2011 modifié par l'avenant du 7 janvier 2013, il est inséré un article 15 *bis* rédigé comme suit :

« Article 15 *bis*

Afin de prendre en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical, les parties conviennent que, dans le cadre de l'entretien professionnel, tel que prévu par les dispositions légales, un temps d'échange soit réservé en vue d'aborder les conséquences du travail dominical et les éventuelles difficultés qu'ils pourraient éprouver pour concilier leur vie professionnelle, avec leur vie personnelle et familiale. »

Article 9

Après l'article 15 *bis* de l'accord du 2 novembre 2011 modifié par l'avenant du 7 janvier 2013, il est inséré un article 15 *ter* rédigé comme suit :

« Article 15 *ter*

Consciente du coût des frais de garde induits par le travail dominical, les entreprises et établissement de la zone touristique de Marseille participent au financement des frais de garde du ou des enfants de moins de moins de 10 ans (moins de 16 ans dans le cas d'un enfant atteint de handicap[s]) dans les conditions suivantes :

- prise en charge de 50 % des frais de garde engagés par le (la) salarié(e) et limités à la moitié des dimanches effectivement travaillés sur l'année civile ;
- l'année civile s'entendant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La prise en charge s'effectue sur la base du taux horaire brut du Smic en vigueur majoré de 15 %.

Le montant de la participation aux frais de garde tels que susvisés est indépendant du nombre d'enfants concernés et s'apprécie par foyer.

Seules les dépenses directement liées aux frais de garde du ou des enfants sont prises en compte (sont exclus notamment les dépenses annexes telles que les frais de nourriture, les frais d'activités sportives, culturelles...).

Cette participation de l'entreprise sera accordée au salarié sur justification de sa part des frais engagés par lui, à savoir :

- en cas de recours à une garde d'enfant(s) : présentation de la déclaration de salaire établie auprès du CESU, ou l'attestation récapitulative des salaires versés délivrés par le CESU, ou organisme équivalent ;
- en cas de recours à un organisme dûment déclaré et habilité à la garde d'enfants conformément à la réglementation en vigueur : la facture dudit organisme établie dimanche par dimanche.

La prise en charge sera établie mensuellement.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir sur la zone touristique de Marseille un mode de garde collectif, ouvert le dimanche et correspondant aux besoins des salariés employés sur ladite zone. »

Article 10

L'article 17 de l'accord du 2 novembre 2011 modifié par l'avenant du 7 janvier 2013 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 17

En vue de la mise en œuvre du présent accord, il est constitué une commission de suivi composée de l'ensemble des parties signataires. Elle se réunira au moins deux fois par an.

Elle a compétence pour examiner notamment :

- les pratiques des entreprises de la zone ;
- les résultats de l'application du présent accord sur le plan social et économique ;
- les éventuelles difficultés d'interprétation et d'application du présent accord ;
- l'évolution des contreparties en fonction de l'évolution économique de la zone touristique de Marseille ;
- la mise en œuvre des mesures nécessaires à la bonne accessibilité par les transports publics du périmètre de la zone touristique de Marseille, à la sécurité des personnes et des biens, et à l'animation dudit périmètre, en liaison avec les collectivités publiques concernées et les services compétents de l'État.

La commission pourra être également réunie en cas d'urgence à la demande d'une des parties signataires dans un délai maximum de 1 mois. La demande devra être adressée par écrit auprès du secrétariat de la commission de suivi. »

Article 11

Tous les articles et alinéas de l'accord du 2 novembre 2011 non visés et modifiés expressément par le présent avenant restent en vigueur.

Article 12

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée prenant effet à sa date de signature et prenant fin le 31 janvier 2018. Il sera renouvelable par tacite reconduction jusqu'au 1^{er} juin 2019, sauf dénonciation par courrier recommandé avec accusé de réception dans les 15 jours précédant le terme du présent avenant. Un rendez-vous d'étape des parties signataires sera organisé au plus tard le 15 janvier 2018. Ce rendez-vous aura pour objet de faire un point sur l'état d'avancée de la dynamique engagée par les signataires respectifs de la déclaration commune d'intention et de la lettre d'engagement des associations de commerçants. À l'issue de ce rendez-vous, les parties signataires du présent avenant se détermineront sur les suites à donner.

Fait à Marseille, le 24 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/37

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

Pages

Exploitations de cultures maraîchères, de pépinières et d'horticulture (Nord) : avenant n° 103 du 28 septembre 2016 relatif à la modification de certains articles	157
---	------------

Convention collective

**IDCC : 9592. – EXPLOITATIONS DE CULTURES MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE**

(Nord)

(8 mars 1974)

(Étendue par arrêté du 9 avril 1975,
Journal officiel du 18 mai 1975)

**AVENANT N° 103 DU 28 SEPTEMBRE 2016
RELATIF À LA MODIFICATION DE CERTAINS ARTICLES**

NOR : *AGRS1797046M*

IDCC : 9592

Entre

FDSEA du Nord ;

Chambre syndicale des pépiniéristes du nord de la France ;

Chambre syndicale des horticulteurs du nord de la France,

D'une part, et

UD FO ;

SGA CFDT 59 ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre I^{er} sont modifiées comme suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Le premier alinéa de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

Les mots « et de pépinières et d'arboriculture » sont remplacés par « arboricoles et les pépinières ».

La deuxième phrase est supprimée.

Article 2

Les dispositions du chapitre II du titre I^{er} sont modifiées comme suit :

« Article 4

Durée de validité et de dépôt »

Le premier alinéa de cet article est ainsi modifié :

« La présente convention est conclue pour une durée d'une année. »

Un second alinéa est créé :

« Elle sera déposée au greffe du conseil des prud'hommes de Lille. »

Article 5

Renouvellement, révision et dénonciation

Le 1^{er} alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La convention se reconduira tacitement par périodes successives de 1 an, sauf dénonciation par un ou plusieurs de ses signataires, au moins 3 mois avant l'expiration du terme annuel. »

Le 5^e alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La dénonciation devra être faite aux autres parties et à l'autorité compétente par pli recommandé avec avis de réception. »

Le dernier alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La présente convention restera en vigueur jusqu'au jour où la nouvelle convention sera signée, ou à défaut de convention nouvelle, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de 3 mois stipulé au premier alinéa du présent article. »

Article 5 bis

Participation des représentants salariés aux instances paritaires

Les dispositions de cet article sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les représentants salariés en activité dans le champ couvert par cette convention sont pris en charge en application de l'accord national du 21 janvier 1992 sur l'organisation de la négociation collective en agriculture et ses avenants.

Le temps passé dans ce cadre aux instances paritaires de négociation est considéré de plein droit comme du temps de travail effectif. »

Article 3

Les dispositions du chapitre III du titre I^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 6

Commission paritaire de conciliation

L'intitulé de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 6

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation »

Les dispositions de cet article sont modifiées par les suivantes :

Le premier alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« Il est institué une commission de conciliation et d'interprétation qui sera composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente conven-

tion et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires de la présente convention. »

Le second alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« Cette commission se réunit sous la présidence du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou son représentant et a pour but d'examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions de la présente convention collective de travail. »

Le troisième alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La commission de conciliation saisie d'un litige par la partie la plus diligente se réunira pour statuer dans un délai maximum de 15 jours francs. »

Article 4

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 7

Les dispositions de cet article sont remplacées ainsi qu'il suit :

« Les employeurs et salariés se reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre premier de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour le salarié d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, le droit à la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de congédiement. »

Article 5

CHAPITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les dispositions et l'intitulé du chapitre II du titre II sont modifiés ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE II

INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL »

Les dispositions et l'intitulé de l'article 10 sont remplacés par ce qui suit :

« Article 10

Délégués du personnel. – Comité d'entreprise. – Délégation unique du personnel »

Dispositions communes

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres de la délégation unique du personnel est fixée à 4 ans. Elle peut être fixée à 3 ou 2 ans par accord d'entreprise.

Délégués du personnel

La mise en place des délégués du personnel est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Comité d'entreprise

La mise en place du comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, il est possible de mettre en place une délégation unique du personnel.

Heures de délégation

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, chaque délégué du personnel titulaire dispose mensuellement de 12 heures pour l'exercice de sa fonction.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué du personnel titulaire dispose mensuellement de 15 heures pour l'exercice de sa fonction.

Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un crédit de 20 heures de délégation mensuelles.

Les membres titulaires de la délégation unique du personnel bénéficient d'un crédit de 20 heures de délégation mensuelles sauf disposition légale ou réglementaire plus favorable. »

Article 11

Section syndicale d'entreprise

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de représentativité et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés exclusivement à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Chaque panneau est affecté à une seule organisation syndicale. Les modalités de la mise à disposition (et du nombre) de ces panneaux font l'objet d'un accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des lieux de travail et du temps de travail des participants.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées dans le local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition et des personnalités extérieures autres que syndicales, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise. »

Article 12

Délégué syndical d'entreprise

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les établissements d'au moins 50 salariés, peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès de l'employeur.

Le délégué syndical doit obligatoirement être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Dans les établissements comportant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner pour la durée de son mandat un délégué du personnel comme délégué syndical.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Les noms et prénoms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise. Un délégué syndical peut également être membre du CHSCT.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leur mandat exercé pendant 1 an au moins.

Chaque DS dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

- 12 heures dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures dans les entreprises employant de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures dans les entreprises d'au moins 500 salariés. »

Article 13

Délégués syndicaux interentreprises

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 13

Représentant de la section syndicale »

« Le syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter. Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, temps au moins égal à 4 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Il dispose d'un crédit d'heures spécifique de 2 heures distinct de celui qui lui est octroyé au titre de ses fonctions de délégué du personnel. »

Article 14

Statut du délégué interentreprises

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 14

Représentant du personnel au CHSCT »

« Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus, si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les représentants du personnel, membres du CHSCT, bénéficient d'un crédit d'heures rémunérées, variable selon l'effectif de l'établissement, et qui est au moins égal à :

- 3 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;

- 5 heures par mois de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois à partir de 1 500 salariés. »

Article 15

Attributions du délégué interentreprises

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 15

Salarié membre de la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture »

« Le salarié membre, ou ancien membre, de la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture bénéficie de la protection spécifique contre le licenciement en application de l'article L. 2411-15 du code du travail. »

Article 6

Les dispositions du chapitre III du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 16

Salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée

Les dispositions de cet article sont abrogées.

Article 7

CHAPITRE I^{ER}

FORMATION DES CONTRATS

Les dispositions et l'intitulé du chapitre I^{er} du titre III sont modifiés comme suit :

« CHAPITRE I^{ER}

EMBAUCHE ET CONTRATS DE TRAVAIL »

Article 17

Embauchage

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« Tout employeur qui embauche un salarié peut s'assurer que celui-ci est dégagé de toutes activités salariées incompatibles avec l'emploi proposé. À cet effet, il peut lui demander de produire un certificat de travail ou une attestation écrite certifiant qu'il respecte les dispositions relatives à la durée du travail, notamment en cas de cumul d'activités salariées. »

Article 20

Période d'essai

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Pendant cette période, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sans motif et sans indemnité.

La période d'essai ne se présume pas, elle doit donc être expressément prévue par le contrat de travail. La durée maximale de la période d'essai est de :

- En cas de contrat à durée indéterminée :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés (N1 à N4) ;
 - 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (N5) ;
 - 4 mois pour les cadres ;
- En cas de contrat à durée déterminée :
 - 1 jour par semaine avec maximum de 2 semaines quand la durée prévue au contrat est inférieure ou égale à 6 mois ;
 - 1 mois quand la durée prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Une période d'essai plus courte peut être prévue dans le contrat de travail.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

La rémunération du salarié à l'essai est celle afférente au coefficient de l'emploi pour lequel il a été embauché.

Pour les contrats à terme imprécis, la durée de la période d'essai se calcule selon la durée minimale du contrat.

Exceptions à la période d'essai :

- le salarié maintenu dans l'entreprise ou l'exploitation à l'expiration d'un contrat à durée déterminée est dispensé d'effectuer une nouvelle période d'essai ;
- la durée de la période d'essai est plus courte en cas d'embauche d'un jeune à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et effectué lors de la dernière année d'études. La durée de ce stage est déduite de la période d'essai. En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne pourra pas être réduite de plus de la moitié.

Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite maximale de la durée initiale, à condition que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai devra être formalisé dans un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Délai de prévenance

Un délai de prévenance devra être respecté pour mettre un terme au contrat pendant la période d'essai. Ce délai s'applique aux CDI, mais aussi aux CDD comportant une période d'essai de 1 semaine minimum.

Rupture à l'initiative de l'employeur :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures, entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines, après 1 mois de présence ;
- 1 mois, après 3 mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié :

- 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est supérieure à 8 jours.

La rupture du contrat pendant la période d'essai devra être notifiée par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge. Ce délai de prévenance ne pourra en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai. »

Article 22

Travaux à la tâche

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« Les salariés embauchés avec un contrat à durée déterminée pourront être rémunérés à la tâche lorsque, pour des travaux spécifiques, ce mode de rémunération résulte d'un usage bien établi.

Il ne peut être exigé des salariés embauchés avec un contrat à durée indéterminée, d'être rémunérés à la tâche.

Pour la fixation du salaire à la tâche, lorsque le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne, le contrat individuel de travail, à défaut de précisions dans la convention collective, précisera le temps de référence retenu, dans les conditions normales d'activité, pour établir le salaire à l'unité, ainsi que la périodicité maximale du comptage des unités.

Dans ce cas, l'employeur devra s'assurer que, compte tenu du temps de travail effectif consacré à la tâche, le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire horaire minimum conventionnel de l'emploi occupé. »

Article 8

Les dispositions du chapitre II du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 23

Sous-entreprise

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 23

Prêt de main-d'œuvre »

« Sauf dans les cas expressément prévus par la loi (exemples : intérim, groupement d'employeurs), le prêt de main-d'œuvre à but lucratif ou le marchandage tels que définis aux articles L. 8231-1 et L. 8241-1 du code du travail sont interdits.

Tout prêt de main-d'œuvre à but non lucratif réalisé entre exploitants ou entreprises doit nécessairement faire l'objet d'une convention écrite de mise à disposition.

Cette mise à disposition doit préalablement être assortie de l'accord du salarié et faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail. »

Article 24

Salariés en congés payés

Les dispositions de cet article sont ainsi modifiées :

« Il est interdit aux employeurs d'occuper de quelque façon que ce soit des salariés en situation de congés payés, sauf cas expressément prévus par la loi. De même, le salarié ne peut exécuter des travaux rémunérés pendant sa période de congés payés. »

Article 9

Les dispositions du chapitre III du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 25

Maladie et accident de la vie privée

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 25

Maladie, accident de la vie privée et accident de trajet »

« Les absences justifiées résultant d'une maladie non professionnelle, d'accident de la vie privée, d'accident de trajet, ainsi que les absences résultant d'événements familiaux ou autres, d'une certaine gravité ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail, lequel est simplement suspendu.

Toutefois, le bénéfice de la suspension de son contrat ne pourra être invoqué en cas d'accident ou de maladie prolongé(e) ou répété(e), que pour une période de 12 mois cumulés sur une période de 30 mois. Passé ce délai, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié en justifiant d'une cause réelle et sérieuse, résultant notamment des perturbations causées dans l'entreprise et liées aux absences répétées ou prolongées rendant nécessaire son remplacement définitif. »

Article 26

Accident du travail et maladie professionnelle

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« Conformément aux dispositions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail, le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée de stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 5213-2 du code du travail, doit suivre l'intéressé.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée. »

Article 27

Maternité. – Adoption. – Éducation des enfants

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 27

Maternité. – Paternité. – Adoption. – Congé parental »

« Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Il est plus particulièrement rappelé :

Le ou la salarié(e) en congé maternité ou d'adoption bénéficiera de la garantie de l'évolution salariale conformément à la loi.

Interdiction de licenciement :

L'employeur ne peut licencier une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a

droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut engager ou poursuivre une procédure de licenciement lorsqu'il est motivé par une faute grave de la salariée non liée à son état de grossesse ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail en raison d'une circonstance étrangère à l'état de grossesse ou à l'accouchement.

En tout état de cause, le licenciement ne peut être notifié ou prendre effet pendant la période où la salariée peut suspendre son contrat de travail.

L'ensemble des dispositions ci-dessus est applicable en cas d'adoption.

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par les articles L. 1225-17 et L. 1225-37 du code du travail et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption, a le droit, sans aucune réserve, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au troisième anniversaire de l'enfant. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère ainsi qu'aux parents adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme dudit congé.

Dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention, soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel, en congé parental.

À l'issue du congé parental ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

Article 28

Appel sous les drapeaux

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 28

Service national ou civique »

« Le contrat de travail d'un salarié qui effectue un service national ou un service civique est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de fin d'engagement du service national actif ou civique, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ. »

Article 29

Rappel sous les drapeaux

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 29

Journée défense et citoyenneté »

« Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à la journée défense et citoyenneté, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à la journée défense et citoyenneté. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel. »

Article 10

Les dispositions du chapitre IV et du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 30

Droits des ouvriers étrangers

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés par les suivantes :

« Article 30

Droits des salariés étrangers »

« Les salariés étrangers de toutes nationalités bénéficieront de toutes les clauses de la présente convention, exception faite de l'application le cas échéant de la réglementation relative au détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère. »

Article 31

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 31

Embauchage des salariés étrangers »

« Conformément aux dispositions du code du travail, il est notamment rappelé que :

Les ressortissants de la plupart des pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse (sauf exceptions), ont le droit d'occuper librement un emploi en France sans formalités supplémentaires. Pour les autres ressortissants (sauf exceptions), l'embauche nécessite le respect de règles spécifiques.

Ainsi :

- lors de l'embauche, tout employeur, doit, outre les obligations applicables à l'occasion de toute embauche, vérifier que l'intéressé est en possession d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, sauf cas de dispense, et au besoin, s'assurer, auprès de l'administration compétente, de la validité de ce document ;
- lorsqu'un employeur souhaite faire appel à un de ces ressortissants non encore autorisé à travailler en France, il ne peut, en aucun cas, recruter directement ou aller chercher un travailleur dans son pays d'origine. Une procédure préalable dite "procédure d'introduction" et décrite à l'article R. 5221-16 du code du travail doit être respectée. »

Article 32

Embauchage des ouvriers étrangers

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 32

Détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère »

« Conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 1261-1 à L. 1264-4 et R. 1261-1 à R. 1264-3), il est notamment rappelé que :

- les entreprises dont le siège social est établi hors de France détachant temporairement leurs salariés en France doivent respecter plusieurs formalités obligatoires et appliquer aux salariés détachés, certaines dispositions prévues par le code du travail (notamment en matière de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail) ;
- le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, ayant recours à des salariés détachés en France, doit vérifier que l'employeur d'origine a rempli certaines obligations. Il doit pour cela notamment demander une copie de la déclaration de détachement ;
- le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit concourir au respect des droits des salariés détachés en France (notamment en matière d'hébergement, de paiement des salaires, etc.) par son cocontractant (l'entreprise étrangère) en procédant à des injonctions de ce dernier. »

Article 11

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 33

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés ainsi qu'il suit :

« Article 33

Classification des emplois »

Les dispositions de cet article sont remplacées ainsi qu'il suit :

« Les salariés des exploitations visées par la présente convention sont classés d'après leur emploi dans les catégories définies selon les indications suivantes : »

Un article 33.1 est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 33.1

Classification des emplois ouvriers et employés »

« C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente à un diplôme.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique.

Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de niveau supérieur peut comporter une période probatoire de 1 mois, renouvelable une fois, ce délai pouvant être réduit par convention entre les parties.

Pendant ou à l'issue de ce délai, lorsque l'employeur, ou le salarié, estime que la période probatoire n'est pas concluante, ce dernier retrouve son emploi antérieur.

Niveau I

Emploi d'exécutant

Échelon 1. – Coefficient 101

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Échelon 2. – Coefficient 102

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité).

Emploi pouvant comporter l'utilisation de machines pré réglées, de maniement simple et, occasionnellement, la conduite de matériels motorisés.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Le compte rendu des activités peut être simplement oral, auprès de l'employeur ou de son représentant.

Niveau II

Emploi spécialisé

Emploi correspondant au référentiel CAPA ou à un diplôme de niveau équivalent

Échelon 1. – Coefficient 201

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir-faire de base à la profession (connaissance des végétaux, livraison, taille...) pouvant être exécutées à partir de consignes précises ou sous surveillance intermittente de l'employeur ou de son représentant.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidences et d'en alerter son supérieur.

Échelon 2. – Coefficient 202

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir-faire de base dans les mêmes conditions qu'au 1^{er} échelon, avec une participation occasionnelle à des travaux qualifiés.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte par écrit de ses activités. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.

Emploi administratif

Emploi nécessitant une connaissance des bases élémentaires liées à la gestion de l'entreprise (standard, saisie...) et une aptitude à l'utilisation du matériel courant de bureautique (connaissance d'un logiciel de traitement de texte).

Niveau III

Emploi qualifié

Emploi correspondant au référentiel du BEPA ou à un diplôme de niveau équivalent

Échelon 1. – Coefficient 301

Emploi nécessitant une qualification professionnelle acquise soit par diplôme, soit par expérience et comportant l'ensemble des travaux courants de l'entreprise dont le salarié a la responsabilité de la bonne exécution selon des instructions précises de l'employeur ou de son représentant.

Le titulaire de l'emploi effectue de façon courante les opérations de protection (chimique, biologique...) des végétaux selon les instructions définies par l'employeur ou son représentant.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, de déceler les pannes sur le matériel et de remédier aux pannes élémentaires.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi est en capacité d'adapter son mode d'intervention aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. À ce titre, il est capable d'évaluer les résultats de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage de matériel par exemple).

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail.

Le salarié rend compte de son activité et formule des observations éventuelles (fiche de travail, compte rendu d'activité...).

Emploi administratif :

Emploi nécessitant une parfaite maîtrise des connaissances liées à la gestion de l'entreprise et du matériel utilisé pour l'accomplissement des tâches qui lui sont imparties. Le personnel affecté à ce poste est responsable de la qualité de son travail et connaît parfaitement l'environnement bureau-tique.

Emploi lié à la commercialisation

Emploi nécessitant une parfaite connaissance des produits mis en vente. À cet échelon, le personnel doit être capable d'orienter et de donner des conseils adaptés aux clients, et d'exécuter les commandes. Le personnel affecté à ce poste est responsable de la qualité de son travail.

Échelon 2. – Coefficient 302

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, dans les mêmes conditions qu'au 1^{er} échelon mais avec une part d'initiative et d'autonomie plus importante dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

À partir de cet échelon, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur notamment auprès de stagiaires ou apprentis.

Emploi administratif :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, dans les mêmes conditions qu'au 1^{er} échelon. À cet échelon, l'employé administratif est également chargé, en toute autonomie, des écritures administratives et comptables ainsi que des travaux préparatoires aux comptes de résultat et bilan.

Emploi lié à la commercialisation :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, dans les mêmes conditions qu'au 1^{er} échelon, mais avec une part d'initiative et d'autonomie plus importante dans le cadre des instructions données.

Niveau IV

Emploi hautement qualifié

Emploi correspondant au référentiel Bac pro ou à un niveau de diplôme équivalent

Coefficient 400 :

Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions générales et régulières.

Il exige des connaissances approfondies des végétaux et des produits.

Le titulaire de l'emploi peut prendre l'initiative d'opérer des traitements de protection (chimique, biologique...) des végétaux.

Emploi correspondant à l'ensemble des travaux de l'entreprise impliquant l'organisation et l'exécution du travail selon les directives de l'employeur ou de son représentant.

Le salarié participe à la surveillance régulière des autres salariés de l'exploitation et veille à l'application des consignes de sécurité.

Emploi où la part d'initiative et d'autonomie peut avoir des conséquences importantes sur les plans économiques de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de la protection de l'environnement.

Administratif :

Emploi comportant l'exécution, en toute autonomie, d'opérations hautement qualifiées. À ce niveau, l'employé administratif est le collaborateur direct de l'employeur. Il est chargé d'assurer son secrétariat et de l'assister dans la gestion et l'organisation administrative de l'entreprise. Il peut avoir de nombreux contacts, par délégation de l'employeur, avec l'ensemble de l'entreprise et avec l'extérieur (ex : poste de secrétaire de direction).

Pour l'application de la nouvelle classification des emplois et des coefficients, les employeurs se réfèrent à la grille de raccordement suivante :

ANCIEN COEFFICIENT	NOUVEAU COEFFICIENT
100	101
120	102
130	201
140	202
150	301
160	302
–	400

Un article 33.2 est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

Article 33.2

Classification des emplois de TAM

« Niveau V

Technicien ou agent de maîtrise

Échelon 1. – Coefficient 501 (rôle technique uniquement)

Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.

Technicien qui assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Échelon 2. – Coefficient 502 (rôle technique et/ou d'encadrement)

Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III ou II, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.

À cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

À cet échelon, le salarié peut être chargé de fonctions d'encadrement. Il organise alors et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle. »

Article 12

Les dispositions du chapitre II du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 34

Base de la rémunération

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 34 »

« À compter du 1^{er} janvier 2016, la rémunération horaire des différentes catégories professionnelles est fixée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
I	1	101	9,67
	2	102	9,72

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
II	1	201	9,77
	2	202	9,83
III	1	301	9,93
	2	302	10,22
IV	–	400	10,59
V	1	501	–
V	2	502	–

Article 35

Régime de prévoyance des salariés non cadres

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 35

Régimes de prévoyance »

- « – Les ouvriers et employés bénéficient des dispositions de l'accord du 12 octobre 2009 et ses avenants sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord.
- Les TAM des exploitations agricoles du département du Nord bénéficient du régime de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles du 2 avril 1952 et ses avenants. »

Article 36

Procédure de révision des salaires

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« La commission mixte est réunie dans le mois qui suit toute évolution du Smic sur demande de la partie la plus diligente au représentant de la DIRECCTE. »

Article 38

Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« À l'issue de son contrat, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée, à l'exception du titulaire d'un contrat saisonnier et des cas prévus par la loi, a droit à une indemnité de fin de contrat, ayant valeur de complément de salaire, égale à 10 % de la rémunération brute perçue durant toute la durée du contrat, congés payés compris. »

Article 39

Salaire des jeunes travailleurs et des handicapés

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 39

Salaire des jeunes travailleurs »

Le 1^{er} alinéa devient :

« Les jeunes mineurs ne peuvent pas être rémunérés à la tâche. »

Le 2^e alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Avant 17 ans : 80 % du salaire de la catégorie adulte correspondante ;

Entre 17 et 18 ans : 90 % du salaire de la catégorie adulte correspondante. »

Le 3^e alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« De plus, les ouvriers de moins de 18 ans devront percevoir le salaire de la catégorie adulte correspondante à leur emploi, lorsqu'ils effectueront un travail égal à celui de l'adulte et en auront les aptitudes et le rendement. »

Le 4^e alinéa est supprimé.

Article 39 *bis*

Emploi des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« L'emploi de jeunes âgés de plus de 14 ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires, comportant au moins 7 jours ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Ces jeunes ne peuvent être employés qu'à des travaux légers.

Leur rémunération est au minimum celle fixée à l'article 39 pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans.

En plus de la déclaration, préalable à l'emploi, qu'il doit adresser à la mutualité sociale agricole, l'employeur est tenu d'adresser à l'inspecteur du travail, une déclaration indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénom, âge, la nature des travaux qui leur sont confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués. »

Article 39 *ter*

Accueil des stagiaires de l'enseignement agricole

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 39 *ter*

Stage en entreprise »

« Les élèves âgés de 14 ans au moins ne peuvent accomplir durant les 2 dernières années de leur scolarité, des périodes de formation non rémunérées que dans la mesure où les périodes de formation s'inscrivent d'une part dans le cadre de l'enseignement par alternance, n'excédant pas une durée initiale de 2 mois consécutifs ou non dans l'année de formation et d'autre part qu'une convention ait été passée entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil.

Cette période de 2 mois est portée à 3 mois pour les maisons familiales (MFR).

Pour les stages dépassant ces durées, le stagiaire a droit à une gratification d'un montant forfaitaire versé dans les conditions prévues par la loi. »

Article 40

Mensualisation

La dernière phrase du 3^e alinéa est supprimée.

Le 3^e alinéa de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 par heure d'absence en deçà de 35 heures. »

Article 40 *bis*

Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures

Cet article est abrogé.

Article 41
Bulletin de paie

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Conformément aux dispositions du code du travail et aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 dudit code, le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 de ce décret ;

3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3 ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;

9° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10° La date de paiement de cette somme ;

11° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Pour l'application du 8° de l'article R. 3243-1, le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé.

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales assises sur la rémunération brute.

Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées à l'article R. 3243-2.

Les employeurs de main-d'œuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement peuvent mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés.

La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié.

Le bulletin de paie comporte en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée. »

Article 43 *bis*

Indemnité de grand déplacement

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« En cas de grand déplacement mettant le salarié dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle, les frais de déplacement et de séjour (nourriture – logement) seront pris en charge par l'employeur. Le salarié percevra, en outre, une indemnité forfaitaire journalière dite d'éloignement égale à 2 heures de son salaire de base. »

Article 13

Les dispositions du chapitre III du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 44

Prime d'ancienneté

Le premier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Les salariés en contrat à durée indéterminée ont droit à une prime d'ancienneté calculée sur le salaire brut du mois (primes exclues) au cours duquel elle est due, dans les conditions suivantes :

- 1 % à compter d'une année de présence ;
- 2 % à compter de 2 années de présence ;
- 3 % à compter de 3 années de présence ;
- 4 % à compter de 4 années de présence ;
- 5 % à compter de 5 années de présence ;
- 6 % à compter de 6 années de présence ;
- 7 % à compter de 7 années de présence ;
- 8 % à compter de 8 années de présence ;
- 9 % à compter de 9 années de présence ;
- 10 % à compter de 10 années de présence. »

Le second alinéa est ainsi rédigé :

« Le bénéfice de cette prime s'applique à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'embauche. »

Article 45

Indemnité de licenciement

Le premier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Il est accordé à tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, sauf en cas de faute grave, une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- pour les 5 premières années : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour chacune des années suivantes : 1/3 de mois par année d'ancienneté. »

Article 47

Indemnité de fin de carrière

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les dispositions et l'intitulé suivants :

« Article 47

Indemnités de fin de carrière »

« 1. Indemnité de mise à la retraite

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

2. Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le salarié, quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite, perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans ;
- 2 mois de salaire après 15 ans ;
- 2 mois et demi de salaire après 20 ans ;
- 3 mois de salaire après 25 ans ;
- 3 mois et demi de salaire après 30 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des 12 ou des 3 derniers mois.

Le préavis à respecter en cas de mise ou de départ à la retraite est celui qui est retenu aux articles 97 et 98 de la présente convention. »

Article 14

Les dispositions du chapitre IV du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL »

« Remarque préliminaire » :

Dans le 2^e alinéa de la partie intitulée « Remarque préliminaire » les mots « annexes n° I et II » sont remplacées par les mots « à l'annexe I », et les mots « dispositions particulières aux cadres (annexe II) » sont supprimés.

Article 48

Définition de la durée normale du travail effectif

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

Article 48

« Durée du travail et travail effectif »

« La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis. »

Article 48.1

Présences ne constituant pas du travail effectif

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivants :

« Article 48.1

Présence ne constituant pas du travail effectif »

« Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération, en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 45 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 48 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime.
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage.

Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par le code du travail, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par accord d'entreprise ou à défaut par le contrat de travail.

Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié (voir annexe III), le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. »

Article 48.2

Périodes d'astreinte

Le premier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir rapidement pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. »

Au 2^e alinéa, la référence à l'article « L. 141-8 » est remplacée par « L. 3231-12 ».

Heures supplémentaires

Les dispositions de cet article sont remplacées par les dispositions suivantes :

« a) Définition :

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale de travail.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, constituent également des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;
- à l'exclusion de celles prévues à l'alinéa précédent, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle fixée dans l'accord et en tout état de cause, celles effectuées au-delà de 1 607 heures.

b) Rémunération des heures supplémentaires :

§ 1 – Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 35^e heure :

Chacune des 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

§ 2 – Conventions de forfait :

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail. La convention, nécessairement écrite fixera les modalités de calcul de la rémunération.

c) Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires :

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 50. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOUR DE REPOS COMPENSATEUR
De 1861 à 1900	1
De 1901 à 1940	2
De 1941 à 2000	3

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congés portés au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur, acquis au cours d'une période annuelle, sont pris au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

La période annuelle visée par le présent article est l'année civile, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. »

Durée maximale du travail

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Pour l'application des dispositions ci-après, ne sont retenues que les heures de travail réellement effectuées.

Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

a) Durée maximale quotidienne :

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

Toutefois, elle peut être portée à 12 heures dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Le nombre global d'heures ne devra pas être supérieur à 50 sur une période de 12 mois consécutifs.

En outre, ce dépassement ne peut être appliqué que pendant un maximum de 6 journées consécutives.

b) Durée maximale hebdomadaire :

En application de l'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures.

Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures sur demande de dérogation adressée à la DIRECCTE, soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés, en application des articles R. 713-21 à R. 713-33 du code rural et de la pêche maritime.

c) Durée maximale annuelle :

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1 940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 heures dans les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

d) Maximum d'entreprise :

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit

par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche (ou fin de contrat à durée déterminée), en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à 6 mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux. »

Article 51

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Les dispositions du 1^{er} alinéa de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un « pont », c'est-à-dire de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées au 1^o de l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. »

Article 52

Chômage partiel

L'intitulé de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 52

Activité partielle »

Article 53

Repos hebdomadaire

Au paragraphe *a* dérogation au repos dominical, la référence au décret du 17 octobre 1975 est remplacée par les « articles R. 714-1 à R. 714-9 du code rural et de la pêche maritime » et au 2 du paragraphe *a* « des produits de l'horticulture ornementale et des pépinières » sont remplacées par « des activités d'accueil ».

Au dernier alinéa du paragraphe *a*, la référence au « chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par « l'inspecteur du travail ».

Article 53.1

Repos quotidien

Les dispositions de cet article sont ainsi modifiées :

« Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions du décret n° 2000-86 du 31 janvier 2000, des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par convention collective. »

Article 53.3

Absence

Les dispositions de cet article sont remplacées ainsi qu'il suit :

« L'employeur doit être informé de toute absence dans le délai de 24 heures.

L'absence doit être motivée et notifiée à l'employeur par tout moyen approprié dans les 3 jours. En cas de contestation de la notification par l'employeur, la justification apportée par le salarié, de son absence, prévaudra. »

Article 15

Les dispositions du chapitre V du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 54

Nourriture

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Lorsque le salarié est nourri sur l'exploitation, sa nourriture est évaluée comme suit :

- par jour : 2 Smic horaires ;
- soit, le matin : 1/5 de 2 Smic ;
- le midi : 2/5 de 2 Smic ;
- le soir : 2/5 de 2 Smic. »

Article 55

Logement des travailleurs

L'intitulé de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 55

Hébergement des travailleurs »

La référence au « décret 95-978 du 24 août 1995 » est remplacée par la référence « aux articles L. 716-1, R. 716-1 à R. 716-25 du code rural et de la pêche maritime ».

Article 56

Évaluation du logement

Les dispositions de cet article sont remplacées ainsi qu'il suit :

« Lorsque le salarié est logé sur l'exploitation en chambre individuelle, son logement, par jour, est évalué à 1/5 du Smic. »

Article 58

Frais d'emménagement

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les frais d'emménagement sont supportés par l'employeur et sont valables pour un contrat d'une durée minimale de 1 an.

En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une partie de ces frais calculés au prorata du temps restant à courir.

Lorsque le salarié est licencié, sans faute grave de sa part, l'employeur supporte l'intégralité des frais. »

Article 59

Fournitures de produits

Les mots « vente au cours » sont supprimés.

Article 16

Les dispositions du chapitre VI du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 60

Droit aux congés annuels

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les salariés ont droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de son absence.

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année sera au moins égal à six, et un seul jour lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours, la 5^e semaine de congé n'ouvrant pas droit aux congés supplémentaires résultant du fractionnement.

Par dérogation aux dispositions du 1^{er} alinéa, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant son contrat, qu'elle qu'ait été la durée du contrat et nonobstant son mode de rémunération. »

Article 60 bis

Départ en congé

Un troisième alinéa est créé :

« Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. »

Le quatrième alinéa est ainsi rédigé :

« L'ordre des départs en congés ne pourra être définitivement fixé qu'avec l'accord des délégués du personnel ou des salariés concernés et affiché au plus tard le 1^{er} avril dans l'établissement. »

Article 61

Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé maternité, paternité, d'accueil d'enfants et d'adoption ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour congés de formation ;
- les absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale ou pour la formation des cadres et animateurs de la jeunesse ou encore pour la formation professionnelle continue ;
- les absences pour la journée défense et citoyenneté. »

Article 62

Périodes des congés

Le 3^e alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Tout salarié bénéficiera, avant le 31 octobre de l'année en cours, d'une période de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés. Cette période pourra être portée à 18 jours ouvrables consécutifs à la demande du salarié, hors des périodes de grands travaux. »

Le 6^e alinéa est supprimé et remplacé ainsi qu'il suit :

« Le salarié qui n'a pas bénéficié de la totalité de ses droits à congés en raison d'absences légalement justifiées peut en obtenir le report ou le versement d'une indemnité compensatrice. »

Article 64

Congés payés des maintenus et rappelés sous les drapeaux

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 64

Congés payés des rappelés sous les drapeaux »

« Les intéressés en bénéficieront suivant les dispositions légales en vigueur. »

Article 65

Congé du 1^{er} Mai

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Il sera accordé suivant les dispositions légales en vigueur. »

Article 67

Congé de formation syndicale et économique

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 67

Congé de formation économique, sociale et syndicale »

La référence aux articles « L. 451-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence aux articles « L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail ».

Article 68

Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

Au premier alinéa, la référence aux articles « L. 225-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence aux articles « L. 3142-54 et suivants du code du travail », et les termes « légalement constituées » sont remplacés par « agréées par l'autorité administrative ».

Au second alinéa les termes « définies à l'article 62 de la présente convention » sont supprimés.

Article 69.1

Jours fériés, événements familiaux et autres congés

Le paragraphe *b* est modifié ainsi qu'il suit :

« Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée sans condition d'ancienneté et d'une durée minimale de :

- 1° quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité;
- 2° un jour pour le mariage d'un enfant;
- 3° trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption;
- 4° cinq jours pour le décès d'un enfant;
- 5° trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur;
- 6° deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. »

Le paragraphe *c* est supprimé.

L'article 69.2 est intitulé :

« Article 69.2

Autres congés »

Les dispositions de cet article sont rédigées ainsi qu'il suit :

« Le salarié bénéficie de congés spécifiques relatifs à la garde des enfants malades :

- garde d'enfant malade : Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans;

- congé de présence parentale : conformément aux articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail.
- don de jours au parent d'enfant malade : conformément aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail. »

Article 17

Les dispositions du chapitre VII du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 70

Travail des femmes et des jeunes de moins de 18 ans »

Le second alinéa de cet article est modifié comme suit :

« L'emploi de produits ou agents chimiques dangereux est interdit aux femmes et aux jeunes salariés de moins de 18 ans. »

Article 72

Travaux dans l'eau

Le premier alinéa de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Lorsque les salariés seront appelés à effectuer des travaux dans l'eau, ils recevront de leur employeur les équipements de protection appropriés les mettant à l'abri de l'humidité. »

Article 73

Travaux pénibles, dangereux, insalubres

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 73

Travaux dangereux, insalubres »

« Pour les travailleurs exposés aux risques liés à l'utilisation d'agents chimiques dangereux, l'employeur sera tenu de prendre les mesures de prévention prescrites par le code du travail et le cas échéant de fournir les équipements de protection individuelle appropriés. Ces travaux donneront lieu à une majoration 100 % du salaire pour leur durée effective lorsqu'ils sont effectués sous abri.

Lorsque ces mêmes travaux sont effectués à l'air libre, ils donnent lieu à l'attribution d'une prime fixe par demi-journée de travail. Cette prime est égale au montant du salaire horaire afférent au coefficient 101.

L'employeur occupant le personnel aux travaux visés dans le présent chapitre et notamment ceux listés par l'arrêté du 3 octobre 1985, devra fournir gratuitement des vêtements spéciaux, le temps et les produits nécessaires pour assurer la propreté individuelle.

Dans toutes les exploitations occupant en permanence au moins 10 salariés, des douches seront mises à la disposition du personnel.

Les masques, les bottes, les gants et vêtements indispensables pour l'épandage des engrais, l'emploi de produits phytosanitaires seront fournis gratuitement par l'exploitant dans tous les cas où ces travaux nécessitent un équipement de protection individuelle et resteront la propriété de l'employeur.

L'emploi par les salariés des moyens de protection appropriés est obligatoire. »

Article 74

Emploi des machines

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 74

Équipements de travail »

« Les équipements de travail mis à disposition des travailleurs doivent être maintenus en conformité avec la réglementation qui leur est applicable.

Les employeurs procèdent à l'évaluation des risques et mettent à disposition des travailleurs les équipements de protection collectifs ou individuels indispensables. »

Article 76

Vestiaires, armoires

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 76

Vestiaires, armoires, lavabos »

« L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés un emplacement vestiaire comprenant des armoires individuelles permettant de suspendre deux vêtements de ville et comprenant un compartiment réservé aux vêtements souillés ainsi que le nécessaire pour que le personnel ait la possibilité d'y faire sa toilette.

Les lavabos sont à eau potable et à température réglable. »

Article 18

Les dispositions du chapitre VIII du titre IV sont modifiées comme suit :

Article 78

Définition du contrat d'apprentissage

La référence aux articles « L. 115-1 et suivants du code du travail » est remplacée par « les dispositions légales en vigueur ».

Article 79

Rémunération de l'apprenti

Au premier alinéa, le coefficient « 120 » est remplacé par le coefficient « 102 ».

Le second alinéa est supprimé.

Article 80

Il est créé un nouvel article 80 intitulé « Taxe d'apprentissage » et rédigé ainsi qu'il suit :

« Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage la reversent à l'organisme collecteur agréé de la branche professionnelle. »

Article 19

Les dispositions du chapitre IX du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 91

Congé de formation

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 91

Droit à la formation »

« – Congés de formation

Les congés de formation ont pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative des actions de formation indépendamment des actions de formation programmées dans l'entreprise.

– Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE)

Le salarié a le droit de bénéficier à sa demande du dispositif de validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues par le code du travail. Ce dispositif a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. »

Article 92

Financement du congé individuel de formation

Les dispositions de cet article sont modifiées comme suit :

« Les employeurs contribuent, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, au financement de la formation professionnelle continue des salariés dans le cadre du FAFSEA. »

Article 20

Les dispositions du chapitre X du titre IV sont modifiées comme suit :

Les articles 93, 94 et 94 *bis* qui figuraient dans le chapitre IX sont repositionnés dans le chapitre X.

Article 93

Les dispositions de cet article sont les dispositions inchangées de l'article 95, rédigées comme suit :

« En aucun cas, le fait d'intenter une action devant la commission paritaire de conciliation ou en justice pour faire respecter l'une des clauses de la présente convention collective ne pourra être un motif de renvoi. »

Article 94

Les dispositions de cet article sont abrogées.

Les articles 96 et 97 deviennent l'article 94 intitulé « Préavis » et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 94

Préavis »

« La durée du préavis est fixée comme suit :

a) En cas de démission :

La démission doit être signifiée à l'employeur par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé réception, et le préavis prendra effet à la date de première présentation de la lettre.

Le préavis à respecter par le salarié est déterminé en fonction de son coefficient dans les conditions suivantes :

- salariés classés aux niveaux I et II – coefficients 101 à 202 : 7 jours ;
- salariés classés au niveau III – coefficients 301 et 302 : 15 jours ;
- salariés classés au niveau IV – coefficient 400 : 1 mois ;
- salariés classés au niveau V – coefficients 501 et 502 : 1 mois.

b) En cas de licenciement :

Le licenciement doit être signifié au salarié par lettre recommandée avec accusé réception et prendra effet à la date de première présentation de la lettre recommandée.

Le préavis à respecter par l'employeur, sauf en cas de faute grave du salarié, est déterminé en fonction du coefficient de celui-ci et de son ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise.

Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 6 mois :

- niveaux I et II – coefficients 101 à 202 : 15 jours ;
- niveaux III et IV – coefficients 301 à 400 : 1 mois ;
- niveau V – coefficients 501 et 502 : 1 mois.

Pour les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté mais moins de 2 ans : 1 mois.

Pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

c) Dispense ou réduction du préavis :

Au cours du préavis, le salarié qui trouve un autre emploi, peut à sa demande et avec l'accord de son employeur, être libéré du préavis restant à courir.

Il ne percevra, dans ce cas, que la fraction de préavis effectué.

La dispense de l'exécution du travail à l'initiative de l'employeur pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

Indemnité pour défaut de préavis :

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre partie, une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

L'inobservation du préavis n'a pas, dans ce cas, pour conséquence, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin. »

Article 95

Les dispositions de cet article sont remplacées comme suit :

« Article 95

Recherche d'emploi. – Absences payées »

« Pendant la période de préavis, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter 2 heures par jour. Ces heures seront payées comme pour un travail effectif.

Sur la demande du salarié, ces heures pourront être groupées de façon à ce qu'il puisse s'absenter, soit 2 demi-journées, soit 1 journée entière par semaine.

Le salarié continuera de bénéficier de ses avantages pendant la durée du préavis. »

Article 96

Préavis

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 96

Licenciement pour motif économique »

« Tout employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, qu'il soit individuel ou collectif devra se soumettre aux règles édictées par le code du travail et par l'accord national sur l'emploi en agriculture du 13 novembre 1986 et ses avenants. »

Article 97

Indemnité pour défaut de préavis

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 97

Mise à la retraite »

« L'employeur peut envisager de mettre un salarié à la retraite à condition qu'il soit d'accord et qu'il ait atteint l'âge légal auquel tout salarié peut prétendre à bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance.

L'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir. Le salarié dispose de 1 mois pour donner son accord par écrit ; l'absence de réponse vaut refus.

Cette procédure doit être renouvelée au cours des années suivantes. À défaut de mettre en œuvre cette procédure, l'employeur se prive de toute possibilité de mettre l'intéressé à la retraite au cours de l'année à venir.

Une fois que le salarié a atteint 70 ans, l'employeur retrouve la faculté de le mettre à la retraite.

L'employeur qui décide de la mise à la retraite respecte le préavis prévu à l'article 94 pour le licenciement. »

Article 98

Recherche d'emploi. – Absences payées

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 98

Départ à la retraite »

« Le salarié en âge de partir à la retraite peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse après avoir remis à l'employeur une lettre de confirmation écrite de sa décision de départ à la retraite.

Le salarié doit respecter un préavis, qui court à compter de la date de présentation de la lettre de confirmation de sa décision de départ à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 94 pour le cas de licenciement. »

Article 98.1

Licenciements économiques d'ordre conjoncturel ou structurel

Cet article est abrogé.

Article 21

Les dispositions du chapitre XI du titre IV sont modifiées comme suit :

Article 100

Droit des femmes et des jeunes de moins de 18 ans

Cet article est abrogé.

Article 101

Droit des enfants sous tutelle de l'action sanitaire et sociale

Cet article est abrogé.

Article 102

Signature. – Diffusion de la convention

Les dispositions de cet article sont modifiées comme suit :

« La présente convention collective de travail sera établie et signée en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès de la DIRECCTE.

Les références de la présente convention feront l'objet d'un affichage en entreprise et un exemplaire à jour sera tenu à disposition des salariés dans l'entreprise. »

Article 22

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 23

Dépôt et extension

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité départementale Nord-Lille de la DIRECCTE des Hauts-de-France.

Fait à Lille, le 28 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170370-000917
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
