

# 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° 2017/41 DU 28 OCTOBRE 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail .....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	51

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/41

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Cynégétiques (structures associatives) : accord de méthode du 5 septembre 2017 relatif à la négociation.....</b>	3
<b>Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 14 du 5 septembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI .....</b>	6
<b>Habillement (industries) : avenant du 6 juillet 2017 à l'avenant n° 1 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle.....</b>	9
<b>Marchés financiers (activités) : avenant n° 2 du 31 août 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé.....</b>	10
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 7 juillet 2017 relatif à la prime spéciale au 1<sup>er</sup> septembre 2017 .....</b>	19
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 7 juillet 2017 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles pour l'année 2017 .....</b>	20
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 7 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier de nuit au 1<sup>er</sup> septembre 2017.....</b>	23
<b>Plasturgie : accord du 21 juin 2017 relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2018 sur le compte personnel formation .....</b>	26
<b>Plasturgie : accord du 21 juin 2017 relatif aux jours de congés pour événements familiaux .</b>	28
<b>Portage salarial (salariés) : accord du 25 juillet 2017 relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) .....</b>	30
<b>Ports et manutention : accord du 10 mai 2017 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire .....</b>	32
<b>Régime social des indépendants (personnel de direction) : accord du 19 janvier 2017 relatif à la part variable de rémunération.....</b>	33
<b>Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés .....</b>	38
<b>Spectacle (secteur privé) : adhésion par lettre du 4 août 2017 de la FSICPA à la convention collective .....</b>	45
<b>Tourisme (organismes) : avenant n° 19 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....</b>	46

Brochure n° 3327

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

---

ACCORD DE MÉTHODE DU 5 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF À LA NÉGOCIATION

NOR : ASET1750914M  
IDCC : 2697

---

Entre  
SNCF

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, une négociation doit avoir lieu au niveau de la branche :

- tous les ans, sur les salaires (négociation annuelle obligatoire, NAO) ;
- tous les 3 ans, sur :
  - la formation professionnelle et l'apprentissage ;
  - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'emploi des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
  - sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- tous les 5 ans, sur la nécessité ou non de réviser les classifications et sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collective interentreprises.

D'autre part, de nouvelles thématiques de négociations issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels doivent également être engagées par les organisations employeur et salariées de la branche (et notamment l'ordre public conventionnel de branche).

De ce fait, et afin de respecter ces obligations de négociations, les négociateurs de la branche ont réalisé un état des lieux de la négociation collective.

Conformément aux articles L. 2222-3 et L. 2222-3-1 du code du travail et compte tenu de la pluralité des thèmes de négociations à ouvrir et des moyens humains et matériels à mettre en œuvre, ces derniers ont convenu de l'intérêt et de la nécessité d'établir un calendrier de négociations dans le cadre du présent accord de méthode.

Ce dernier permet notamment aux partenaires sociaux de la branche d'adapter l'échéance des négociations obligatoires et ce, conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail.

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

### *Objet*

Cet accord de méthode permet de fixer le cadre du calendrier des négociations à ouvrir en 2017 et 2018.

Ce calendrier recense les objectifs de négociations fixés par les négociateurs de la branche. Il pourra être réajusté selon l'avancement des négociations mises en œuvre.

Pour cela, un état des lieux sur la mise en œuvre de cet accord sera établi au mois de janvier 2018. À cet effet, des réajustements pourront être opérés.

En tout état de cause, ce calendrier ne fait en aucun cas obstacle à la négociation d'une toute autre thématique sur laquelle les organisations syndicales employeur et salariées souhaiteraient engager d'un commun accord des négociations.

## **Article 2**

### *Calendrier de négociations 2017-2018*

Le calendrier de négociations 2017 et 2018 est le suivant :

2017	2018
Négociations sur un avenant CPN (art. 3.2 de la CCN)	Négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires
Négociation sur la gestion prévisionnelle des Emplois et des compétences (GPEC)	Classification conventionnelle
Négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes	Éventuelles négociations en cas de « fusion » avec les gardes-chasses
	Négociation sur l'ordre public conventionnel
	Négociation sur les travailleurs handicapés

Des groupes de travail vont être constitués, ils seront paritaires et leurs compositions seront définies par la CPPNI.

Pour chaque thème de négociation, il sera fait application des dispositions du code du travail en ce qui concerne, le cas échéant, la remise des informations préalables nécessaires à l'engagement des discussions.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

## **Article 4**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour la durée des négociations visées ci-dessus.

## **Article 5**

### *Révision de l'accord*

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 2261-17 du code du travail, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord est conclu, seules les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et les signataires de celui-ci pourront engager la procédure de révision du présent accord.

Au-delà de ce cycle électoral, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord pourra engager cette procédure.

## **Article 6**

### *Clause de rendez-vous*

Les parties au présent accord conviennent de se réunir afin de faire un point sur l'application de l'accord en fin d'année 2017 pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

Ce rendez-vous permettra d'adapter, au besoin, le calendrier de négociations initialement déterminé par les parties.

## **Article 7**

### *Clause de suivi*

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan à mi-année de l'évolution des négociations pour 2017 et 2018.

## **Article 8**

### *Dépôt*

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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 5 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327

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

---

AVENANT N° 14 DU 5 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1750913M  
IDCC : 2697

---

Entre  
SNCF

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

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

**PRÉAMBULE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

Pour rappel les dispositions de l'article 3.2 de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007 ont déjà mis en place une commission paritaire nationale permanente (CPNP) dont le rôle et les compétences incluent déjà un certain nombre de missions prévues par les dispositions nouvelles de l'article L. 2232-9 du code du travail précité.

Les partenaires ont donc souhaité se rencontrer afin de compléter les missions de la CPNP et se mettre ainsi en conformité avec les nouvelles obligations de branche.

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

*Modification de l'article 3.2 de la convention collective*

Les parties conviennent de modifier la dénomination de la commission paritaire nationale permanente (CPNP) qui s'intitulera désormais commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Par ailleurs, conformément à la loi, outre les missions déjà prévues par les dispositions de l'article 3.2.1 de la convention collective qui sont maintenues, la CPPNI exercera les missions complémentaires suivantes (ajouts en gras dans le texte) :

« Étudier toute modification ou révision de la convention collective par rédaction d'avenants, conformément aux articles **L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail**.

**Représenter la branche, notamment dans l'appui aux structures associatives et vis-à-vis des pouvoirs publics ;**

**Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;**

**Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes de la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés, et le compte épargne-temps. Le rapport établira en particulier un bilan de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les structures associatives de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;**

Les conventions et accords conclus dans les thèmes énoncés ci-avant (la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés, et le compte épargne-temps) seront transmis par les Fédérations aux partenaires sociaux à l'adresse postale suivante :

**Syndicat national des chasseurs de France  
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation  
13, rue du Général-Leclerc  
92136 Issy-les-Moulineaux Cedex**

Une version numérique sera également transmise à l'adresse électronique suivante : [sncf-cppni@chasseurdefrance.com](mailto:sncf-cppni@chasseurdefrance.com).

**Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.** Assurer l'interprétation, sur demande de l'une ou l'autre des parties, du titre I<sup>er</sup> (tronc commun) de la convention et des titres II, III, IV concernant les modalités d'intégration dans les nouvelles grilles, dans les conditions prévues par l'annexe.

Choisir ou décider des modifications des contrats de régime de retraite et de prévoyance.

La commission est chargée de préparer les travaux permettant aux partenaires sociaux d'examiner au moins tous les 5 ans, conformément à l'article **L. 2241-7 du code du travail**, la nécessité ou non de réviser les classifications. Ces négociations devront prendre en compte l'objectif d'égalité entre hommes et femmes.

La commission est chargée de préparer les travaux en vue de la négociation annuelle par les partenaires sociaux sur les salaires et les éléments annexes après examen du rapport annuel de branche. Ces négociations devront prendre en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

Fixer les modalités générales de l'entretien annuel d'évaluation individuelle (entretien de bilan annuel).

Assurer l'organisation des élections des représentants des salariés aux commissions paritaires nationales, en définir les modalités, établir la liste électorale par collège et trancher sur tout problème rencontré dans ce cadre.

Décider de toute mesure de surveillance médicale et de prévention sanitaire pour les salariés.

Fixer la composition, le fonctionnement et nommer les membres de la commission des examens de compétences, qui a pour mission de fixer les conditions et les modalités d'examen pour la promotion interne.

La commission est chargée de préparer les travaux en vue de la négociation par les partenaires tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La commission est chargée de préparer les travaux en vue de la négociation par les partenaires sociaux, tous les 3 ans, sur la définition et la prise en compte de la pénibilité de l'emploi, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés dans les conditions prévues par la loi.

Fixer le barème des frais de séjour et de déplacement des représentants des salariés siégeant dans les différentes instances mises en place par la présente convention.

La commission est chargée de préparer les travaux en vue de la négociation par les partenaires sociaux, au moins une fois tous les 3 ans, sur proposition de la CPNEF, relatifs aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés.

La commission est chargée de préparer annuellement les travaux en vue de la négociation par les partenaires sociaux, sur proposition de la CPNEF, relatifs aux priorités et aux modalités de prise en charge des actions de formation concernant le plan, le CPF (compte personnel de formation), la professionnalisation. Ces éléments sont communiqués à l'OPCA. »

## **Article 2**

### *Modification des autres dispositions de la convention collective*

Comme cela est précisé précédemment, les parties conviennent de modifier la dénomination de la commission paritaire nationale permanente (CPNP) qui s'intitulera désormais commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Dès lors, l'ensemble des mentions de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques relatives à la commission paritaire nationale permanente (CPNP) renvoient désormais à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur le jour de sa signature.

## **Article 4**

### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5**

### *Dépôt*

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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 5 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3098

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

AVENANT DU 6 JUILLET 2017  
À L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750920M  
IDCC : 247

Entre  
UFIMH

D'une part, et

FS CFDT  
FNP FO  
CMTE CFTC  
THC CGT  
CTH CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« Les entreprises de 11 salariés et plus verseront lors des collectes réalisées par OPCALIA en février 2016 (sur les rémunérations de 2015), en février 2017 (sur les rémunérations de 2016) et en février 2018 (sur les rémunérations de 2017) une contribution complémentaire de 0,2 % s'ajoutant au 1 % prévu à l'article 3 de l'accord du 10 décembre 2014. »

Le reste de l'article 1<sup>er</sup> est inchangé.

**Article 2**

*Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3257

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

---

**AVENANT N° 2 DU 31 AOÛT 2017**  
**RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1750907M  
IDCC : 2931

---

Entre  
AMAFI

D'une part, et  
CFDT Bourse  
CFTC MF  
CFE-CGC MF  
CGT Bourse  
FO Bourse  
SPI MT

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de réexaminer et d'adapter les régimes conventionnels frais de santé et prévoyance au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'avenant n° 1 du 16 juin 2011. Il est également convenu de réviser les cotisations.

En conséquence, l'article 22, l'annexe II et l'annexe III de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) sont modifiés comme suit :

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

*Organisme assureur*

L'article 22.3 « Organisme assureur et gestionnaire » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers et désormais intitulé « organisme assureur ». Les dispositions dudit article sont remplacées par les dispositions suivantes à effet du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant :

« Article 22.3

*Organisme assureur*

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel. »

## **Article 2**

### *Modalités d'adhésion des entreprises et clause de sauvegarde*

Les articles 22.4 « Modalités d'adhésion des entreprises » et 22.5 « Clause de sauvegarde » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont supprimés à effet du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant.

## **Article 3**

### *Garanties décès*

Afin de mettre l'annexe II A de la convention collective nationale des activités de marchés financiers en conformité avec la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et le décret n° 2015-1092 du 28 août 2015, les dispositions suivantes sont ajoutées à la suite du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article A-1 :

« En cas de décès, le capital garanti est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et de décret n° 2015-1092 du 28 août 2015 ».

Ces dispositions prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les seuls décès survenant à compter de cette date.

Par ailleurs, le montant de la prestation décès en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 22.8 de la CCNM pour les célibataires, veufs ou divorcés sans enfant (CVD0) est porté à 250 % en lieu et place de 140 %.

Enfin, le salaire minimum de référence pour le versement des rentes éducation est porté à 100 % du plafond de la sécurité sociale de l'année du décès, en lieu et place de 70 %.

Les autres dispositions de l'article A-1 restent inchangées.

## **Article 4**

### *Bénéficiaires de la garantie frais de santé*

Afin de mettre l'annexe II en conformité avec l'article 59 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale de 2016 relatif à la mise en place de la protection universelle maladie, il est convenu de modifier l'article B-1 de ladite annexe comme suit :

« Sont bénéficiaires les salariés mentionnés à l'article 22-6 de la CCNM ainsi que leurs familles.

Par famille, il faut comprendre :

- le conjoint, le partenaire d'un Pacs ou le concubin en qualité d'ayant droit du salarié au sens des anciennes dispositions de l'article L. 313-3 1<sup>o</sup>) du code de la sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;
- le conjoint, le partenaire d'un Pacs ou le concubin sans activité professionnelle ou à la charge effective, totale et permanente du salarié. Un justificatif sera alors à produire (déclaration sur l'honneur par exemple).

Un seul ayant droit peut être reconnu au titre de la vie de couple ;

– les enfants à charge c'est-à-dire :

- les enfants de moins de 21 ans, non-salariés et à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au sens des anciennes dispositions de l'article L. 313-3 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> du code de la sécurité sociale, jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;
- les enfants de moins de 21 ans, non-salariés, à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant ;
- les enfants de moins de 25 ans placés en apprentissage dans les conditions déterminées par le code du travail, et à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son par-

tenaire lié par un Pacs ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant ;

- les enfants de moins de 26 ans s'ils bénéficient d'un contrat de professionnalisation, que ses ressources n'excèdent pas 80 % du Smic ;
- les enfants atteints d'une infirmité permanente les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice ;
- les enfants n'ayant pas dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils sont non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et s'ils justifient de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé.

Au terme de leurs études, ces enfants sont couverts pendant une durée maximale de 1 an sous réserve d'être à la recherche d'un premier emploi ;

- les enfants, remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus, au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire.
  - les ascendants et descendants à charge, tels que définis à l'article L. 313-3 4° du code de la sécurité sociale, figurant sur la carte de sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;
  - les ascendants et descendants à la charge effective, totale et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin et vivant sous le toit du salarié.
- Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'intéressé.

Le bénéfice du contrat peut être étendu, à la demande du salarié bénéficiaire du régime conventionnel, à titre facultatif, à son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin :

- bénéficiant à titre personnel des prestations du régime de la sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;
- exerçant une activité professionnelle ou non à la charge effective, totale et permanente du salarié.

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 22.7 est donc modifié en conséquence comme suit :

« Le régime frais de santé garantit le salarié et sa famille à l'exclusion de son conjoint ou de son concubin ou son partenaire lié par un Pacs :

- bénéficiant à titre personnel des prestations du régime de la sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;
- exerçant une activité professionnelle ou non à la charge effective, totale et permanente du salarié.

Ce dernier peut toutefois adhérer à titre facultatif. »

Ces modifications prennent effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant.

## **Article 5**

### *Dispense d'affiliation*

Afin de mettre en conformité l'article B-2 annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers avec les dispositions de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015, le présent article « Dispenses d'affiliation » est désormais rédigé comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

« Une dispense d'affiliation du salarié est admise, à condition de formuler la dispense d'affiliation au moment de l'embauche, ou si elles sont postérieures, à la date de mise en place des garanties dans l'entreprise ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées aux 1° et 3° ci-dessous, pour :

1. Le salarié bénéficiaire de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'Acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'ar-

ticle L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;

2. Le salarié couvert par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou au moment de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

3. Le salarié qui bénéficie, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture frais de santé servie au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :

a) Contrat collectif à adhésion obligatoire, en matière de frais de santé, conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 du CSS (cas notamment des salariés à employeurs multiples).

b) Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'état souscrit auprès d'un organisme référencé (décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ou des agents de la fonction publique territoriale souscrit auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de participation (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011).

c) Contrat d'assurance groupes, dits Madelin (loi n° 94-126 du 11 février 1994).

d) Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle (CSS, articles D. 325-6 et D. 325-7).

e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946).

4. Le salarié bénéficiaire d'un contrat de travail ou de mission dont la durée de couverture collective à adhésion obligatoire est inférieure à 3 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

5. le salarié à temps partiel ou apprenti dont l'adhésion au régime frais de santé le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Ce salarié doit formuler sa demande de dispense d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de produire ces demandes.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi. »

## **Article 6**

### *Maintien des garanties santé au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale*

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés. L'article C annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers « Cas des salariés licenciés » est modifié en conséquence à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 pour le régime frais de santé et à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 pour le régime prévoyance :

#### « a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

#### b) Mise en œuvre de la portabilité

Pour le régime frais de santé, ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiait effectivement des garanties frais de santé à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

Pour le régime prévoyance, il est précisé que les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code de travail et celles prévues par la convention collective dites « maintien de salaire », ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

La garantie incapacité temporaire de travail étant définie en relais des obligations conventionnelles de maintien de salaire, il est appliqué une franchise de 90 jours continus pour le participant bénéficiant du maintien de sa couverture prévoyance au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

#### c) Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant,

des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance ou frais de santé complémentaires, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### *d) Salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

#### *e) Financement*

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

### **Article 7**

#### *Maintien de garanties santé au titre de l'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989*

Compte tenu des dispositions qui précèdent, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article 4 de la loi Évin de l'article B-5 (alinéa 5 et suivants), de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont modifiées comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties Frais de santé peuvent être maintenues par la souscription d'un contrat individuel proposé sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'ancien salarié décédé.

Sous réserve d'être informé par l'entreprise de la cessation du contrat de travail pour l'un des motifs ci-dessus, ou du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

Ce maintien de garanties est accordé aux bénéficiaires tels que définis dans la présente CCNM au moment de la cessation du contrat de travail ou à la cessation du maintien des garanties visé à l'article C de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le cas échéant suivant la fin de la portabilité des droits ou dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

La nouvelle garantie prend effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les cotisations sont intégralement prises en charge par l'intéressé. »

Les autres dispositions de l'article B-5 de l'annexe II de la convention collective nationale des marchés financiers sont inchangées.

## Article 8

### *Tableau descriptif des garanties*

Le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales est venu modifier le cahier des charges des garanties que les contrats devront respecter pour être qualifiés de responsables. Par ailleurs, le niveau minimal de garanties dit « panier de soins ANI » défini par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 doit être respecté pour les contrats collectifs obligatoires. Les garanties sont donc modifiées en conséquence.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les garanties définies à l'annexe III sont les suivantes :

Les garanties s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale

Hospitalisation	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires	100 % BR
Forfait journalier	100 % FR
Participation forfaitaire pour les soins coûteux	18 €
Soins courants	
Généralistes	100 % BR
Spécialistes	100 % BR
Participation forfaitaire pour les soins coûteux	18 €
Radiologie, actes de spécialisés	100 % BR
Analyses, auxiliaires	100 % BR
Prothèses auditives	400 % BR
Autres prothèses	400 % BR
Pharmacie	
100 % BR ou TFR	
Transport	
100 % BR	
Dentaire	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes de prophylaxie, bucco-dentaire, acte d'endodontie, parodontologie	100 %
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	125 % BR

Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale : – couronnes, bridges et inter de bridges – couronne sur implant – prothèses dentaires amovibles (y compris transitoires) Réparations sur prothèses Inlays-cores		200 % BR dans la limite de 30 % PMSS par an et par bénéficiaire
<b>Optique</b>		
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas de changement de vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans)		
Verres (par verres)	Simple	65 €
	Complexes	80 €
	Très complexes	115 €
Montures		115 €
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale		3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire 100 % de la BR au-delà du forfait
<b>Prévention</b>		
Prise en charge		
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. TFR : tarif forfaitaire de responsabilité. PMSS : plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année.		

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Il sera adapté automatiquement en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la doctrine administrative afin de rester conforme au caractère responsable.

## Article 9

### *Financement du régime de frais de santé*

Les cotisations du régime frais de santé définies à l'article 22.9 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

Régime frais de santé	Structure de cotisations	Taux conventionnel Plafond de la sécurité sociale	Taux appelé Plafond de la sécurité sociale
Régime général	Famille sécurité sociale – Oblig.	2,05 %	1,64 %
	Conjoint-Fac (*)	1,40 %	1,40 %
Alsace Moselle	Famille sécurité sociale – Oblig.	1,60 %	1,28 %
	Conjoint-Fac (*)	0,79 %	0,79 %
(*) La cotisation du régime facultatif garantissant le conjoint, ou le concubin, ou le partenaire lié par un Pacs bénéficiant à titre personnel du régime de sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ou exerçant une activité professionnelle ou non à la charge effective, totale et permanente du salarié, ne donne lieu à aucun financement employeur.			

La cotisation du régime obligatoire frais de santé est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, soit une ventilation pour la part employeur et la part salariée :

Régime frais de santé	Structure de cotisations	Taux conventionnel Plafond de la sécurité sociale	Taux appelé Plafond de la sécurité sociale
Régime général	Famille sécurité sociale – Oblig.	1,025 %	0,82 %
Alsace-Moselle	Famille sécurité sociale – Oblig.	0,80 %	0,64 %

Les autres dispositions du présent article sont inchangées.

#### **Article 10**

##### *Résiliation*

Au sein de l'article E annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, les termes « en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation » sont remplacés par « en cas de changement d'organisme assureur ou de conclusion d'un nouvel accord » et ce à effet du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant.

#### **Article 11**

##### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

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

Fait à Paris, le 31 août 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pas-de-Calais)**  
**(25 septembre 1987)**  
*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*  
(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,  
*Journal officiel* du 5 mai 1988)

---

**ACCORD DU 7 JUILLET 2017**  
**RELATIF À LA PRIME SPÉCIALE AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2017**  
NOR : ASET1750912M  
IDCC : 1472

---

Entre  
UIMM Udimétal Nord - Pas-de-Calais - Centre  
UIMM Pas-de-Calais  
UIMM littoral Pas-de-Calais

D'une part, et  
CFDT métallurgie  
CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais  
CFTC métallurgie Pas-de-Calais  
USM FO 62

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

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

En application de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 modifié le 1<sup>er</sup> décembre 1990, le montant de la prime spéciale est fixé à 330 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

**Article 2**

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 7 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pas-de-Calais)**  
**(25 septembre 1987)**  
*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*  
*(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,*  
*Journal officiel du 5 mai 1988)*

---

**ACCORD DU 7 JUILLET 2017**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES MINIMALES ANNUELLES**  
**POUR L'ANNÉE 2017**  
NOR : ASET1750911M  
IDCC : 1472

---

Entre  
UIMM Udimétal Nord - Pas-de-Calais - Centre  
UIMM Pas-de-Calais  
UIMM littoral Pas-de-Calais

D'une part, et  
CFDT métallurgie  
CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais  
CFTC métallurgie Pas-de-Calais  
USM FO 62

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

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

Le présent avenant est mis en place en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'institution de REMA du 1<sup>er</sup> décembre 1988.

**Article 2**

Le barème des REMA figurant en annexe au présent avenant s'appliquera pour la durée de l'année civile 2017 et selon les conditions fixées par l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1988. Il est établi pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine).

**Article 3**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Hénin-Beaumont, le 7 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations effectives minimales annuelles (REMA 2017)

Base : durée légale du travail de 35 heures.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Coefficient	Toutes catégories sauf ouvriers et AMA	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier (AMA)	
140	17 764 €	O1	17 764 €		
145	17 768 €	O2	17 768 €		
155	17 786 €	O3	17 858 €		
170	18 350 €	P1	18 438 €		
180	18 414 €				
190	18 477 €	P2	18 700 €		
215	18 517 €	P3	19 127 €	AM1	19 271 €
225	18 726 €				
240	19 465 €	TA1	20 052 €	AM2	20 217 €
255	20 105 €	TA2	20 531 €	AM3	20 996 €
270	21 178 €	TA3	21 811 €		
285	22 230 €	TA4	22 726 €	AM4	23 376 €
305	23 553 €			AM5	24 490 €
335	25 798 €			AM6	27 032 €
365	28 139 €			AM7	29 411 €
395	30 436 €				31 859 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pas-de-Calais)**  
**(25 septembre 1987)**  
*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*  
(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,  
*Journal officiel* du 5 mai 1988)

---

**ACCORD DU 7 JUILLET 2017**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET**  
**À LA PRIME DE PANIER DE NUIT AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2017**

NOR : ASET1750910M  
IDCC : 1472

---

Entre

UIMM Udimétal Nord - Pas-de-Calais - Centre

UIMM Pas-de-Calais

UIMM littoral Pas-de-Calais

D'une part, et

CFDT métallurgie

CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais

CFTC métallurgie Pas-de-Calais

USM FO 62

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La présente valeur du point, conclue dans le cadre des articles 29 et 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais définit les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés mensuels de la métallurgie du Pas-de-Calais.

**Article 2**

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, la valeur du point est fixée à 4,15 €, base 35 heures.

**Article 3**

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais est fixée à 6,40 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

#### **Article 4**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 7 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques RMH

Base 35 heures.

Ce barème est à appliquer à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Valeur du point : 4,15 €.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Attention : ce barème sert essentiellement au calcul des primes d'ancienneté.

NIV.	ÉCHELON	COEF.	TOUTES catégories sauf ouvriers et AMA	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS de maîtrise d'atelier (+ 7 %) (AMA)	
1	1	140	581,00 €	O1	610,05 €		
	2	145	601,75 €	O2	631,84 €		
	3	155	643,25 €	O3	675,41 €		
2	1	170	705,50 €	P1	740,78 €		
	2	180	747,00 €				
	3	190	788,50 €	P2	827,93 €		
3	1	215	892,25 €	P3	936,86 €	AM1	954,71 €
	2	225	933,75 €				
	3	240	996,00 €	TA1	1 045,80 €	AM2	1 065,72 €
4	1	255	1 058,25 €	TA2	1 111,16 €	AM3	1 132,33 €
	2	270	1 120,50 €	TA3	1 176,53 €		
	3	285	1 182,75 €	TA4	1 241,89 €	AM4	1 265,54 €
5	1	305	1 265,75 €			AM5	1 354,35 €
	2	335	1 390,25 €			AM6	1 487,57 €
	3	365	1 514,75 €			AM7	1 620,78 €
	HC	395	1 639,25 €				1 754,00 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de l'entreprise ou du salarié et supporter le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

ACCORD DU 21 JUIN 2017

RELATIF À L'ABONDEMENT DE BRANCHE AU TITRE DE L'ANNÉE 2018  
SUR LE COMPTE PERSONNEL FORMATION

NOR : ASET1750908M  
IDCC : 292

Entre

FP

D'une part, et

FCE CFDT

Fédéchimie CGT-FO

CMTE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet de définir pour l'année 2018 les modalités de l'abondement de branche au compte personnel formation (CPF).

**Article 2**

*Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

**Article 3**

Les modalités de l'abondement de branche sur le CPF des salariés de la plasturgie pour l'année 2018 sont les suivantes :

Lorsque les heures créditées sur le CPF et/ou du DIF (pendant la période transitoire pour le DIF prévue par la loi du 5 mars 2014) sont inférieures au nombre d'heures nécessaires pour réaliser l'action de formation souhaitée par le salarié, l'abondement de la branche est :

- égale au nombre d'heures manquantes sur le compte pour les « CQP Plasturgie » (dans ce cas un repérage des compétences en amont est obligatoire) ;

- de 100 % des heures mobilisées par le salarié (et dans la limite de la durée de la formation) pour les formations inscrites sur la liste CNPE de la plasturgie ; ce taux est porté à 150 % pour les salariés travaillant à temps partiel.

#### **Article 4**

##### *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à savoir pour l'année 2018.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente.

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

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Fait à Paris, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

ACCORD DU 21 JUIN 2017

RELATIF AUX JOURS DE CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1750909M

IDCC : 292

Entre

FP

D'une part, et

FNIC CGT

FCE CFDT

Fédéchimie CGT-FO

CMTE CFTC

CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet de définir les dispositions conventionnelles relatives aux jours de congés pour événements familiaux.

**Article 2**

*Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

**Article 3**

*Modification de l'article 18 des clauses générales de la CCN*

L'article 18 des clauses générales de la CCN est rédigé de la façon suivante :

« Article 18

*Absences payées pour événements de famille*

Le salarié a droit, sur justificatif, pour les événements familiaux ci-après définis à un congé spécifique.

ÉVÉNEMENT FAMILIAL CONCERNANT LE SALARIÉ	DURÉE DU CONGÉ CORRESPONDANT (en jours consécutifs)
Son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs)	4 jours
Le mariage de son enfant ou de l'un de ses enfants	1 jour
Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.	3 jours
Lorsque le salarié devient tuteur d'un enfant orphelin mineur	3 jours
Décès de son enfant ou de l'un de ses enfants	5 jours
Décès de son conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	5 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours
Décès de l'un de ses grands-parents	2 jours
Décès d'un gendre ou d'une belle-fille	2 jours
Décès de son frère ou de sa sœur	3 jours
Survenance d'un handicap touchant son enfant ou de l'un de ses enfants	4 jours
Survenance d'un handicap touchant son conjoint ou de son partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs)	2 jours

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps du travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Si le décès ou l'annonce de la survenue du handicap a lieu au cours d'une période de congés payés ou de jour de réduction du temps de travail (RTT), les jours d'absence prévus ci-dessus sont reportés à une date ultérieure fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié intéressé, étant toutefois précisé que ce dernier doit reprendre son travail à l'expiration de ses congés payés, sauf dans le cas où le décès ou l'annonce de la survenue du handicap aurait eu lieu dans les 3 jours précédant la date prévue de reprise du travail. »

#### **Article 4**

##### *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

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

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause lors de son extension ou par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Fait à Paris, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 3219. – **BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL**  
**(22 mars 2017)**

(Étendue par arrêté du 28 avril 2017,  
*Journal officiel* du 30 avril 2017)

ACCORD DU 25 JUILLET 2017  
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ  
(OPCA)

NOR : ASET1750918M  
IDCC : 3219

Entre

PEPS

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de branche des salariés en portage salarial.

**Article 2**

*Désignation de l'OPCA*

Les parties signataires du présent accord désignent OPCALIA, gestionnaire de fonds de la formation professionnelle, comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par accord de branche est créée une section paritaire professionnelle (SPP) nationale réservée à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de branche des salariés en portage salarial.

Une convention de fonctionnement sera conclue entre, d'une part, les parties signataires du présent accord et, d'autre part, l'organisme paritaire collecteur agréé désigné, afin de formaliser les missions de la SPP.

### **Article 3**

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. À cette date, et conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

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

### **Article 4**

#### *Révision*

Le présent accord peut, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision, accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

### **Article 5**

#### *Formalités*

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du même code.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail dans les conditions prévues par l'article L. 2231-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

ACCORD DU 10 MAI 2017  
RELATIF À LA REVALORISATION DES RENTES  
DES CONTRATS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE  
NOR : ASET1750917M  
IDCC : 3017

Entre

UPF

D'une part, et

FGTE CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Revalorisation des rentes  
des contrats de retraite supplémentaire*

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 3 mois pour déterminer le potentiel de revalorisation des rentes dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

- contrat de retraite à prestations définies :
  - rentes viagères différées : 1,08 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017 ;
  - rentes viagères immédiates : 1,08 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017 ;
- contrat de retraite à cotisations définies (taux de revalorisation moyen y.c. taux technique) :
  - rentes viagères différées : 1,50 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;
  - rentes viagères immédiates : 1,50 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Fait à Paris, le 10 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3364

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

ACCORD DU 19 JANVIER 2017  
RELATIF À LA PART VARIABLE DE RÉMUNÉRATION  
NOR : ASET1750915M  
IDCC : 2796

Entre

RSI

D'une part, et

CFE-CGC

PSTE CFDT

SNFOCOS

PSE CFTC

D'autre part,

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

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2242-5 et suivants ;

Vu le décret n° 2016-171 du 18 février 2016, relatif à la fusion de caisses de base du régime social des indépendants ;

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

Vu l'accord relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants du 2 juin 2009, notamment son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Règles générales*

La part variable prévue par l'accord relatif à la classification du personnel de direction du RSI est mise en œuvre selon les dispositions suivantes :

Les personnels de direction, auxquels s'applique la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, IDCC 2796, peuvent bénéficier d'une part variable de rémunération visée à l'article 8 du présent accord, qui rétribue la performance mesurée

au travers des objectifs communs de l'équipe de direction, et des objectifs individuels, fixés à chaque agent de direction.

Cette part variable a vocation à reconnaître les contributions collectives et individuelles à l'atteinte des objectifs majeurs du régime, et tout particulièrement à la mise en œuvre du projet Trajectoire.

À ce titre, les objectifs communs et individuels fixés aux agents de direction peuvent se rapporter au contrat pluriannuel de gestion (CPG) de la caisse concernée, aux priorités définies par la caisse nationale ainsi qu'à des projets impulsés et mis en œuvre par l'équipe de direction de la caisse ou du groupe de caisses défini par le décret n° 2016-171 du 18 février 2016, relatif à la fusion de caisses de base du régime social des indépendants.

La part variable de rémunération comprend deux éléments :

- une part commune, définie au niveau d'un groupe de caisses, pour les organismes engagés dans une fusion en application du décret n° 2016-171 du 18 février 2016, et au niveau de la caisse pour les autres organismes, tel que précisé à l'article 2 ;
- une part individuelle, strictement liée à l'atteinte des objectifs de l'agent de direction.

Le nombre total des objectifs communs et individuels, ne peut excéder huit.

## **Article 2**

### *Part variable commune*

#### 2.1. Cadre collectif retenu

La part commune est définie en fonction d'objectifs communs à l'équipe de direction de la caisse, ou du groupe de caisses, tel que fixé ci-dessous :

- groupe Grand Est : caisses d'Alsace, de Bourgogne, de Champagne-Ardenne, de Franche-Comté, et de Lorraine ;
- groupe Rhône-Alpes Auvergne : caisses des Alpes, d'Auvergne, et de la région Rhône.
- groupe Provence-Alpes Côte d'Azur : caisses de Côte d'Azur et de Provence-Alpes ;
- groupe Languedoc-Pyrénées : caisses de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ;
- groupe Sud-Ouest : caisses d'Aquitaine, du Limousin, et de Poitou Charentes ;
- groupe Ouest : caisses de Bretagne et de Pays de la Loire ;
- groupe Centre Normandie : caisses de Basse-Normandie, du Centre-Val de Loire, et de Haute Normandie ;
- groupe Île-de-France : caisses d'Île-de-France Centre, d'Île-de-France Est, et d'Île-de-France Ouest ;
- groupe Nord-Picardie : caisses de Nord - Pas-de-Calais et de Picardie ;
- caisse des professions libérales de métropole ;
- caisse de Corse ;
- caisse des Antilles-Guyane ;
- caisse de La Réunion ;
- caisse nationale.

#### 2.2. Fixation des objectifs

Les objectifs communs, de nature quantitative ou qualitative, sont fixés par la caisse nationale en concertation avec le groupe de caisses ou la caisse. Ils sont, autant que possible, standardisés au plan national, sur la base d'indicateurs identiques, les objectifs étant adaptés au cas de chaque caisse ou groupe de caisses.

À défaut d'accord, la caisse nationale notifie les objectifs communs qu'elle retient, au plus tard le 31 mars, sous réserve de l'entrée en vigueur à cette date du présent accord.

L'atteinte des objectifs est mesurée sur des indicateurs formalisés permettant d'objectiver leur atteinte. Le rapport de résultats des indicateurs communs est validé par la caisse nationale RSI

La répartition de ces objectifs est réalisée de manière à permettre la proposition d'au moins un objectif commun arrêté par la caisse nationale et un autre par le directeur du groupe de caisses ou de la caisse.

Ces objectifs s'inscrivent dans la politique nationale du régime. À ce titre ils prennent en compte :

- la qualité du dialogue social ;
- la performance globale de l'organisme, notamment au regard des objectifs du contrat pluriannuel de gestion ;
- l'atteinte des objectifs de service du régime, s'appuyant en particulier sur la mise en œuvre des « 20 engagements du RSI ».

### **Article 3**

#### *Part variable individuelle*

Les objectifs individuels doivent :

- soit se situer dans le prolongement des objectifs communs et correspondre à la mise en œuvre totale ou partielle d'un des plans d'actions s'y rapportant ;
- soit s'inscrire dans les projets impulsés et mis en œuvre par l'équipe de direction globalement dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion ainsi que des contrats pluriannuels de gestion.

Ils doivent mesurer l'implication et l'action personnelle de l'agent de direction.

Les directeurs régionaux adressent au directeur général leur proposition d'objectifs individuels personnels au plus tard le 28 février de l'exercice concerné. Le directeur général procède à la fixation des objectifs pour le 31 mars.

Pour les autres agents de direction, les objectifs individuels sont fixés annuellement par leur directeur, après entretien individuel, pour le 31 mars. Pour les agents comptables, l'avis conforme de l'agent comptable national est requis.

Le rapport de résultats des indicateurs individuels est validé par l'autorité qui a fixé les objectifs et attribue en conséquence une note individuelle sur 100, et s'agissant des agents comptables après avis conforme de l'agent comptable national.

### **Article 4**

#### *Part variable du personnel de direction de la caisse nationale*

Le dispositif visé aux articles 2 et 3 est appliqué sous réserve des règles suivantes :

- les objectifs communs à chacune des directions de la caisse nationale sont fixés par le directeur général pour le 31 mars ;
- les objectifs individuels sont fixés par le directeur de chacune des directions de la Caisse nationale pour les agents de direction, y compris les directeurs de mission, qui en relèvent, pour le 30 avril.

Pour l'application du présent accord, la situation des directeurs en charge d'une direction de la caisse nationale, ainsi que celle des directeurs de mission, est assimilée à celle des directeurs régionaux.

## Article 5

### *Calcul et conditions de versement*

Le montant de la part variable de rémunération est calculé par la caisse nationale au vu des résultats constatés au titre des parts individuelles et communes de l'ensemble des agents de direction visés par le dispositif.

Base de référence de la part variable :

Le montant de la part variable est calculé sur la base de référence suivante :

- 1 mois et demi de la rémunération de base pour les directeurs ;
- 1 mois de rémunération de base pour les autres agents de direction.

Il peut être majoré à titre temporaire pour les caisses intégrées à un groupe de fusion.

### Calcul individuel

Pour les Directeurs des caisses régionales ou de la caisse nationale, la part variable de rémunération des directeurs est calculée à raison de 80 % sur les objectifs communs et 20 % sur les objectifs individuels.

Pour les autres agents de direction, la part variable est calculée à raison de 50 % sur les objectifs communs et 50 % sur les objectifs individuels.

L'indice servant de base au calcul de la part variable est celui au 31 décembre de l'année visée. Pour les agents de direction sortis en cours d'année, l'indice de rémunération est celui dont bénéficiait l'agent de direction lors de son départ.

### Plafond

Au titre d'un exercice annuel, le budget alloué à la part variable par la caisse nationale est égal à 70 % de la masse salariale brute normale mensuelle (hors primes) versée en décembre pour les agents de direction présents au 31 décembre précédent.

Au vu des notes communes et individuelles de tous les agents de direction, ce budget est rapporté aux parts variables à servir, telles que calculées ci-dessus.

Le résultat de ce rapport, dit « coefficient annuel de part variable », ne peut excéder la valeur de 1,2. Pour le calcul de ce coefficient, les notes se rapportant à l'exercice annuel précédent, non connues au 31 mars, seront présumées être maximales.

### Versement et dispositions d'application

La caisse nationale notifie à chaque caisse ou groupe de caisses le montant individuel de la part variable.

La part variable est versée en une fois, au titre d'une année considérée et au regard des objectifs d'un exercice complet. Elle revêt un caractère non pérenne. Son attribution ne peut en aucun cas être automatique d'une année sur l'autre.

Au cas où l'agent de direction n'a exercé dans la caisse, en cette qualité, qu'une partie de l'année civile, une proratisation est effectuée.

En cas de mutation entre deux organismes du RSI, le calcul de la part variable prend en compte le prorata du temps de présence effectué dans chaque organisme.

## Article 6

### *Bilan annuel de la part variable*

Au premier semestre de chaque exercice, la commission paritaire nationale des personnels de direction est informée des objectifs communs retenus pour les caisses ou groupes de caisses.

Chaque année, la commission paritaire nationale des personnels de direction est destinataire d'un rapport sur la part variable attribuée au titre de l'exercice précédent.

#### **Article 7**

##### *Durée d'application*

Le présent dispositif est institué à titre temporaire, à compter de l'exercice 2017 pour une durée de 3 ans. Il sera réexaminé avant sa date d'échéance.

#### **Article 8**

##### *Dispositions abrogées*

L'annexe III à l'accord relatif à la classification du personnel de direction du RSI, arrivée à expiration, est abrogée :

#### **Article 9**

##### *Dispositions d'application*

Le présent accord sera soumis à l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-2 du code de la sécurité sociale.

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

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

Fait à Saint-Denis, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

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

ACCORD DU 21 JUIN 2017  
RELATIF À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN  
DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS  
NOR : ASET1750916M  
IDCC : 897

Entre  
CISME

D'une part, et  
SNPST  
FSS CFDT  
CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de renforcer les démarches déjà engagées par les services de santé au travail interentreprises [SSTI <sup>(1)</sup>] dans le domaine de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent accord (\*), afin d'accompagner les SSTI en vue d'être exemplaires pour leurs salariés dans ce domaine.

Cet accord entend affirmer, d'une part, l'engagement de la branche sur le sujet des travailleurs handicapés, d'autre part, la volonté des partenaires sociaux de voir se développer les actions menées par les SSTI en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés <sup>(2)</sup>.

---

(1) Terme utilisé par la suite.

(\*) Accord qui s'inscrit notamment dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

(2) Est considérée comme « travailleur handicapé » toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques (code du travail, article L. 5213-1).

Pour mémoire aux termes de l'article L. 5212-13 du code du travail :

« Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;

Cet accord a pour objectif d'inciter les SSTI à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en développant l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés <sup>(1)</sup>.

Enfin, le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail.

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

### ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE

Les partenaires sociaux constatent que les SSTI contribuent de manière significative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Néanmoins, la branche, soucieuse de les inciter à s'engager dans une démarche active d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, propose différentes mesures en ce sens.

#### Article 1.1

##### *Création et développement d'un espace internet*

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel de créer et de développer un espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur le site internet du CISME ([www.cisme.org](http://www.cisme.org)). L'objectif est à la fois de permettre aux SSTI de trouver des informations utiles sur ce sujet (en rappelant en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables) et de relayer les expériences probantes réalisées au niveau des SSTI.

Toute personne intéressée pourra se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre. Le site internet sera référencé sur les mots clés du libellé du présent accord auprès des moteurs de recherche.

Le présent accord sera mis à disposition sur le site.

L'espace internet précité sera alimenté et mis à jour par le CISME.

Les partenaires sociaux conviennent que cet espace internet, consacré à l'obligation des travailleurs handicapés, sera créé au plus tard dans le courant du premier trimestre 2018.

#### Article 1.2

##### *Mise en réseau des SSTI*

En relayant, sur le site internet du CISME, les expériences probantes réalisées dans les SSTI, les partenaires sociaux ont pour objectifs :

- de développer un réseau interne sur ce sujet des travailleurs handicapés, en favorisant les échanges entre SSTI ;

---

et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

(1) Code du travail, article L. 5212-2 : « Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13. »

- de montrer qu'il est possible, quels que soient les moyens, de réaliser des actions constructives avec un impact positif à moyen terme ;
- d'attirer l'attention des SSTI de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins conduire des actions et mobiliser des aides pour la mise en œuvre de ces actions ;
- de valoriser les SSTI actifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (physique et psychique).

### **Article 1.3**

#### *Formation et l'information*

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel que les SSTI intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap (physique et mental), à destination de la personne identifiée en charge de ces questions et des institutions des représentants du personnel.

La personne identifiée comme étant en charge de ces questions devra contribuer à sensibiliser le personnel du SSTI sur le sujet.

### **Article 1.4**

#### *Collecte et l'analyse des indicateurs*

Chaque année, les SSTI transmettront au CISME les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés, dans le cadre de la collecte réalisée par le CISME, pour élaborer le rapport de branche. Elles figurent ensuite dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, et permettent notamment d'analyser la pertinence des actions menées par les SSTI.

Les partenaires sociaux retiennent l'objectif que chaque SSTI concerné désigne, dans les 3 ans à venir à compter de l'application de cet accord, la personne identifiée comme étant l'interlocuteur, dans son SSTI, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En outre, dans le cadre de l'exemplarité souhaitée, ils incitent les SSTI concernés à s'acquitter de 100 % de leur obligation légale (art. L. 5212-2 du code du travail) en privilégiant l'embauche de travailleurs handicapés et/ou le recours aux contrats avec le secteur adapté ou protégé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux retiennent les indicateurs de suivi suivants :

- pourcentage de SSTI n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH ;
- pourcentage de travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les SSTI sur l'effectif total des SSTI ;
- nombre de personnes des SSTI ayant suivi un module de formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- nombre d'actions menées au niveau des SSTI mobilisant les réseaux institutionnels (Cap emploi, AGEFIPH, SAMETH, etc.).

Enfin, le CISME indiquera chaque année le nombre d'événements nationaux, régionaux ou locaux qu'il a initiés sur le sujet des travailleurs handicapés.

## **CHAPITRE II**

### **ACTIONS CONDUITES DANS LES SSTI**

Pour rappel, légalement, tout employeur occupant au moins 20 salariés emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre plusieurs modalités (contrats avec le secteur adapté ou protégé, accueil de stagiaires, contribution AGEFIPH, etc.).

Le présent accord n'a pas vocation à se substituer aux obligations des SSTI en la matière.

## **Article 2.1**

### *Plan d'embauche*

#### *a) Objectifs*

Les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés, nonobstant les droits découlant de leur statut.

Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Afin de permettre l'accès au travail et faciliter l'embauche dans les meilleures conditions, le SSTI est invité à recourir, dans toute la mesure du possible, au contrat à durée indéterminée.

#### *b) Moyens*

Favoriser l'ouverture de postes aux personnes handicapées en sensibilisant et communiquant sur le handicap.

Afin de faciliter l'ouverture de postes aux candidats en situation de handicap (physique ou psychique), le SSTI s'engage, dans le cadre de sa politique de diversité, à :

- sensibiliser la personne identifiée en charge de ces questions pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées ;
- mettre à disposition des salariés une information sur la reconnaissance, le statut et le processus d'intégration des personnes handicapées.

Par ailleurs, le SSTI étudie, à compétence égale, toute candidature, dont celle des travailleurs handicapés.

Accès à l'emploi facilité.

Le SSTI facilite l'emploi des travailleurs en situation de handicap (physique ou psychique), en ayant recours, par exemple, aux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

La recherche de candidatures.

Dans chaque SSTI, les personnes chargées du recrutement diversifient leur stratégie de recherche de candidats et utilisent notamment les moyens suivants :

- bourse à l'emploi sur les sites internet, spécialisés ou non.
- organisation d'événements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par le CISME.
- partenariat avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi, les SAMETH, Cap emploi.

## **Article 2.2**

### *Plan d'insertion et de professionnalisation*

#### *a) Principe*

Le plan d'insertion et de professionnalisation vise à agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l'alternance ou par celle de l'embauche directe. La sensibilisation et la mobilisation du personnel du SSTI sont requises pour atteindre cet objectif.

#### *b) Moyens*

Mise en place d'un parcours d'intégration et d'un dispositif de suivi individualisé après l'embauche.

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient, si elles le souhaitent, d'un accueil personnalisé. À cet effet, la personne identifiée en charge de ces questions, formée, est chargée d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion.

Dans les 12 mois suivant l'embauche, le SSTI met en place, avec la personne handicapée un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration au sein du SSTI.

Ce bilan peut conduire à un aménagement complémentaire du poste et/ou du rythme de travail en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées, selon les préconisations du médecin du travail.

Actions de sensibilisation et de communication.

Le SSTI met en place des actions de communication et de sensibilisation de tous les salariés sur l'insertion des travailleurs handicapés, avec l'aide éventuelle des équipes pluridisciplinaires, ou encore des partenaires spécialisés.

Adaptation du salarié en situation de handicap.

Le SSTI veille à ce que l'accès aux formations soit adapté à la situation du salarié en situation de handicap (physique ou psychique).

### **Article 2.3**

#### *Plan de maintien dans l'emploi*

##### *a) Principe*

Le plan de maintien dans l'emploi a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

##### *b) Moyens*

Adaptation des situations de travail dans le SSTI.

Selon les besoins du salarié, le SSTI a la possibilité de solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès.

Ces aménagements, qui sont à la charge du SSTI, peuvent consister à :

- adapter les lieux de travail pour en assurer l'accès aux salariés handicapés et améliorer leurs conditions de travail conformément à la réglementation en vigueur ;
- veiller à ce que les matériels adaptés (logiciel spécifique, fauteuil ergonomique, etc.) puissent suivre le salarié dans son parcours professionnel ;
- favoriser l'accès à la formation professionnelle susceptible de faciliter l'adaptation des travailleurs handicapés à leur situation de travail ;
- accompagner les travailleurs handicapés dans leurs démarches administratives liées à leur situation RQTH <sup>(1)</sup> (constitution du dossier RQTH et son renouvellement). Dans ce but, les salariés concernés bénéficient de 1 demi-journée par an pour accomplir ces démarches. En fonction de leur situation personnelle et des contraintes d'éloignement des organismes, cette autorisation d'absence pourra être portée à 1 journée par an après accord de la direction du SSTI.

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif et n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté conjointe de la direction et du salarié.

---

(1) Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément essentiel pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Elle doit être accessible et adaptée au handicap (physique ou psychique), qu'elle soit organisée dans le SSTI ou à l'extérieur de ce dernier.

Consultation du médecin du travail.

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émises par le médecin du travail, en application des dispositions législatives et réglementaires.

En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Consultation des institutions représentatives du personnel.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté sur la politique de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les instances représentatives du personnel concernées sont, en outre, consultées sur les mesures individuelles et collectives intervenant dans le cadre de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Reconversion.

Lorsque le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, le SSTI a la possibilité de solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversions professionnelles par la formation peuvent permettre au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles doivent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

### CHAPITRE III

#### DISPOSITIONS FINALES

##### **Article 3.1**

###### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

##### **Article 3.2**

###### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

##### **Article 3.3**

###### *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

##### **Article 3.4**

###### *Révision*

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

### **Article 3.5**

#### *Dénonciation*

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### **Article 3.6**

#### *Bilan*

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est fait par la commission paritaire nationale de branche, dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

### **Article 3.7**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Le CISME accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 AOÛT 2017  
DE LA FSICPA À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750921M  
IDCC : 3090

*FSICPA*  
*c/o Maison des réseaux artistiques et culturels*  
*221, rue de Belleville*  
*75019 Paris*

Paris, le 4 août 2017.

Madame, Monsieur,

La fédération des structures indépendantes de création et de production artistiques (FSICPA) réunit le syndicat des cirques et compagnies de création (SCC) et le syndicat national des arts vivants (SYNAVI) depuis 2015.

La FSICPA a participé à la mesure de représentativité employeurs en lieu et place de ses deux organisations membres et à ce titre a été reconnue représentative dans le champ de la CCNSVP comme l'indique l'arrêté du 26 juillet 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (3090).

La FSICPA, conformément à l'article XVI. 3 de la CCNSVP, vous adresse le présent courrier (également adressé à l'ensemble des signataires et à la direction générale du travail) pour vous signifier son adhésion à la CCNSVP en date du 4 août 2017.

Par ailleurs, le syndicat des cirques et compagnies de création, organisation signataire de la CCNSVP, transfère à la FSICPA l'ensemble de ses droits et devoirs d'organisation signataire.

Ainsi, nous vous remercions de bien vouloir désormais adresser l'ensemble des convocations, demandes et comptes rendus à :

FSICPA  
c/o Maison des réseaux artistiques et culturels  
221, rue de Belleville  
75019 Paris  
Courriel : ccnsvp@fsicpa.fr

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos cordiales salutations.

*Le coprésident.*

Brochure n° 3175

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME**

**AVENANT N° 19 DU 14 JUIN 2017**  
**RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE**  
**DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)**

NOR : *ASET1750906M*  
IDCC : 1909

Entre  
FNOTSI  
Régions FNCRT  
Tourisme et territoires

D'une part, et  
CSFV CFTC  
FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre des dispositions des articles 5, 6 et 34 de la convention collective nationale, la branche des organismes de tourisme comporte une commission paritaire de branche ainsi qu'une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC).

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui renforcent le rôle central des branches et de la négociation collective, notamment par la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (art. L. 2232-9 du code du travail) dans le cadre d'un accord de branche spécifique.

Le présent avenant à la convention collective nationale des organismes de tourisme a donc pour objet la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en lieu et place de la commission paritaire et de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation existantes à ce jour.

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

### *Mise en place de la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche des organismes de tourisme.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des organismes de tourisme vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission mixte paritaire de la branche des organismes de tourisme telle que prévue par les articles 34, 35 et 36 de la convention collective nationale.

Ainsi, le présent accord annule et remplace ces articles.

## **Article 2**

### *Composition de la CPPNI*

La commission est composée paritairement de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche. Chaque organisation pourra être représentée par 3 membres maximum, cependant à titre exceptionnel, chaque organisation pourra être représentée par un membre supplémentaire.

Ces salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

Dans la limite de deux salariés travaillant dans un organisme de tourisme mandatés par une organisation syndicale, ceux-ci bénéficient d'un quota de 48 heures de délégations annuelles. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur. Les heures utilisées pour participer à des réunions de CPPNI ne sont pas imputables sur les temps de délégation.

## **Article 3**

### *Missions de la CPPNI*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche,
- elle régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des organismes de tourisme dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective ;
- elle définit l'ordre public conventionnel de branche ;
- elle peut prévoir dans la négociation d'accords soumis à extension des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4

### *Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des organismes de tourisme doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Pour les organismes de tourisme, l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est la suivante : offices de tourisme de France, 79-81, rue de Clichy, 75009 Paris – [administration@offices-de-tourisme-de-france.org](mailto:administration@offices-de-tourisme-de-france.org).

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

## Article 5

### *Modalités de fonctionnement de la CPPNI*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

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

Elle se réunit notamment pour :

- la négociation annuelle sur les salaires ;
- les négociations triennales relatives :
  - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
  - à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
  - à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- les négociations quinquennales relatives :
  - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
  - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, quand il n'y a pas déjà un accord conclu dans cette matière ;
- en vue de la négociation et de la conclusion d'accords de branche soumis à l'extension sur tous les thèmes entrant dans les missions générales de la branche ou pertinents pour celle-ci.

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

## Article 6

### *Saisine de la commission pour interprétation*

La saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou patronale relevant de la présente convention collective, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception du dossier complet.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par messagerie électronique au moins 7 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

En cas d'absence de ses représentants, chaque organisation aura la possibilité de donner pouvoir en son nom à une organisation du même collège.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il y a un accord majoritaire entre les collègues employeur et salarié conformément aux règles de la représentativité. Cet accord peut aboutir à la conclusion d'un avenant à la convention collective.

Dans tous les cas, la délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

## **Article 7**

### *Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI*

L'indemnisation des déplacements (cf. art. 17 de la CCN), des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration, des membres de cette commission est assurée par les organismes employeurs. Elle est limitée à deux personnes par organisation.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la convention collective nationale*

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 9**

### *Champ d'application. – Publication. – Extension*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des organismes de tourisme.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 10**

### *Dénonciation. – Révision*

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

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

Fait à Paris, le 14 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/41

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ (Côtes-d'Armor) : avenant n° 104 du 5 juillet 2017 relatif à l'intégration d'une annexe sur la récolte des cocos de Paimpol et du pois potager .....</b>	<b>53</b>

**Convention collective**  
**IDCC : 9221. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE**  
**ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP**  
**(Côtes-d'Armor)**  
**(26 octobre 1982)**  
(Étendue par arrêté du 15 mars 1983,  
*Journal officiel* du 29 mars 1983)

---

**AVENANT N° 104 DU 5 JUILLET 2017**  
**RELATIF À L'INTÉGRATION D'UNE ANNEXE SUR LA RÉCOLTE**  
**DES COCOS DE PAIMPOL ET DU POIS POTAGER**

NOR : AGRS1797191M  
IDCC : 9221

---

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles

D'une part, et

Syndicat départemental de l'agriculture CFDT

FNAF CGT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Une annexe relative à la récolte des cocos de Paimpol et du pois potager est intégrée à la présente convention collective.

L'annexe est jointe au présent avenant.

**Article 2**

L'article 15 de la présente convention collective est abrogé.

**Article 3**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

**Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est déposé à la DIRECCTE de Bretagne, unité départementale des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 5 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE RELATIVE À LA RÉCOLTE DES COCOS DE PAIMPOL ET DU POIS POTAGER

---

Il est au préalable rappelé ce qui suit :

Consécutivement au compromis conclu en vue de la campagne de récolte des cocos de Paimpol pour 2017, les partenaires sociaux entendent conforter la situation en vue de conclure un accord collectif propre à la politique de rémunération à la tâche lors de la récolte porté en annexe de la convention collective en date du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champs des Côtes-d'Armor.

En préambule, les partenaires sociaux partagent les constats suivants :

- la production de cocos sur le territoire de Paimpol et Trégor est une activité importante du tissu social local ;
- la préservation et sa poursuite sont nécessaires pour ce territoire ;
- les conditions de la récolte des cocos sont largement déterminées par la maturité des produits à récolter ainsi que les conditions climatiques ;
- l'activité des salariés employés pour la récolte des cocos se trouve affectée par ces conditions de récolte ;
- c'est pourquoi la pratique de la rémunération à la tâche dans une logique d'équité entre les salariés a été instituée dans la convention collective conformément aux dispositions du code rural et de la pêche maritime.

Est convenu ce qui suit :

Les parties conviennent de la création d'une « Annexe relative à la récolte des cocos de Paimpol et du pois potager » à la convention collective en date du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor.

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

#### *Rémunération à la tâche*

Concernant la récolte des haricots demi-secs, dits « cocos de Paimpol », et la récolte des « pois potagers », le salaire brut à l'unité (kg) est obtenu par référence à une durée de travail de 7 heures pour lequel un rendement moyen de 120 kg doit être récolté.

Cette rémunération brute s'applique dans le cadre des dispositions prévues à cet effet dans le code rural et de la pêche maritime et notamment à l'article R. 713-41 1°.

La rémunération ainsi perçue ne doit jamais être inférieure à celle qui aurait été perçue si le salarié avait été rémunéré au temps.

### **Article 2**

#### *Modalités de la pesée*

Le poids récolté est compté au moins une fois par jour.

La pesée est réalisée selon les modalités suivantes :

- le salarié doit être présent lors de la pesée ;
- le poids retenu pour le calcul du salaire à la tâche est celui constaté sur la balance, au moment de la pesée, auquel on retranche le poids de la tare ;
- la tare est fixée à 3 kg sauf autre poids de la caisse normalisée ;
- le poids est consigné chaque jour sur un cahier prévu à cet effet pour chaque salarié ;
- les heures de travail effectives sont consignées sur un document prévu à cet effet.

### **Article 3**

#### *Rémunération brute*

Cette rémunération brute est fixée chaque année en fonction du Smic majoré de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le salaire à la tâche est fixé à 0,6262 € brut/kg récolté avec congés payés pour la saison 2017.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

La présente annexe est déposée conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165170410-001017  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---