

# 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° 2017/44 DU 18 NOVEMBRE 2017

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l'agriculture et de l'alimentation</b> .....	114

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/44

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Aide et services à domicile</b> : avenant n° 34-2017 du 23 mai 2017 relatif à la formation professionnelle .....	4
<b>Coiffure (professions connexes [Landes])</b> : avenant du 5 octobre 2017 à l'accord du 29 septembre 1967 relatif à l'ouverture du dimanche .....	25
<b>Commerces de détail non alimentaires</b> : accord du 6 juillet 2017 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle interbranches vendeur conseil en magasin (CQPI VCM) (adaptation au secteur de la maroquinerie) .....	27
<b>Esthétique</b> : avenant n° 15 du 22 juin 2017 modifiant le point 7.9 de l'article 14 « Formation professionnelle » et l'article 11 « Classifications et définitions des emplois » .....	33
<b>Esthétique</b> : avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima.....	35
<b>Géomètres-experts (cabinets ou entreprises)</b> : accord du 7 juin 2017 relatif aux trajectoires professionnelles des salariés.....	38
<b>Géomètres-experts (cabinets ou entreprises)</b> : avenant n° 6 du 15 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers qui annule et remplace l'avenant n° 5 du 29 octobre 2015 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle .....	44
<b>Habitat social (organisations professionnelles)</b> : avenant n° 18 du 20 septembre 2017 relatif à la révision de la classification .....	48
<b>Journalistes et radiodiffusion</b> : accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.....	53
<b>Propreté (entreprises)</b> : avenant du 20 septembre 2017 à l'accord du 23 janvier 2002 relatif à l'indemnité de transport.....	60
<b>Propreté (entreprises)</b> : avenant n° 1 du 20 septembre 2017 à l'accord du 3 mars 2015 relatif à une prime annuelle .....	62
<b>Propreté (entreprises)</b> : avenant n° 16 du 20 septembre 2017 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications professionnelles et aux salaires.....	64
<b>Retraites complémentaires (institutions)</b> : avenant n° 19 du 13 septembre 2017 relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances.....	69
<b>Travaux publics (ouvriers)</b> : accord du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires.....	82

<b>Travaux publics (ETAM) : avenant n° 2 du 5 septembre 2017 relatif à la modification de l'annexe II de l'annexe V.....</b>	<b>89</b>
<b>Travaux publics (cadres) : avenant n° 1 du 5 septembre 2017 relatif à la classification des cadres (annexe I).....</b>	<b>101</b>

Brochure n° 3381

Convention collective nationale  
IDCC : 2941. – **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS  
ET SERVICES À DOMICILE  
(BAD)**

---

AVENANT N° 34-2017 DU 23 MAI 2017  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750978M  
IDCC : 2941

Entre  
FNAAFP-CSF  
ADESSA  
UNADMR  
UNA

D'une part, et

FSS CFDT  
CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a modifié en profondeur les règles relatives à la formation professionnelle.

Le présent avenant est conclu pour accorder le titre VI de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sur ces nouvelles dispositions légales.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

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

*Objet*

Le présent avenant remplace l'intégralité des dispositions du titre VI de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

## « TITRE VI

### **FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET POLITIQUE DE PROFESSIONNALISATION**

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

##### *Preamble*

Les partenaires sociaux souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la modernisation du secteur.

Ce titre qui porte sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des personnels salariés et des administrateurs bénévoles des structures.

Une politique ambitieuse de la branche autour de la modernisation et de la professionnalisation s'articule au travers des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères, en organisant et en développant la mise en place de la filière des formations de l'intervention à domicile (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, formation en alternance) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires ;
- développer une plus grande transversalité des formations ;
- développer des qualifications afin de favoriser la mise en place concrète d'une filière professionnelle pour la branche. Le développement de la formation professionnelle continue doit s'accompagner du développement des formations initiales prises en charge par l'État.

Il convient d'encourager et de reconnaître l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

La formation est un outil privilégié permettant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers.

La dynamique et la mise en œuvre de la politique de qualification de la branche doivent être impulsées par l'ensemble des directions des structures en concertation avec les instances représentatives du personnel et permettre :

- aux structures de remplir leurs missions, afin de s'adapter à un environnement en mutation et d'anticiper sur les évolutions des besoins et donc des métiers de l'intervention à domicile ;
- aux salariés, dans le cadre des actions de formation proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF tant que possible en partenariat avec leur employeur d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et de contribuer à leur adaptation professionnelle et à leur promotion sociale.

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.



Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, les partenaires sociaux conviennent également :

- de la désignation d'un OPCA pour la branche ;
- de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers ;
- du développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

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

### DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

#### Article 2

##### *Principe*

La politique de formation professionnelle et de développement de la VAE a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des personnels et le déroulement de carrière.

#### A. – Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications

#### Article 3

##### *Objectif*

Afin de permettre aux salariés de promouvoir et d'améliorer de façon permanente leur qualification et de leur assurer une sécurisation de leurs parcours professionnels dans un cadre évolutif, les partenaires sociaux conviennent de dispositions permettant de :

- mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;
- améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation, de VAE et le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 15 ans dans le secteur ;
- généraliser la pratique des entretiens professionnels.

#### 1. Favoriser les parcours professionnels des salariés

#### Article 4

##### *Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés*

L'employeur s'engage à informer les personnels non qualifiés :

- des spécificités des emplois d'intervenant à domicile ;
- des emplois repères ;
- des diplômes permettant d'accéder aux qualifications supérieures des emplois repères ;
- des possibilités d'accès à la formation ;
- des conditions d'accès au compte personnel de formation (CPF) et au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- des modalités pratiques de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE.

Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation professionnalisante ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de 3 ans suivant son embauche sous réserve de financements suffisants.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les partenaires sociaux encouragent les structures :

- à veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;
- à favoriser la mise en place d'un accompagnement et/ou tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel ;
- à favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

#### Article 5

##### *Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours et les dispositifs de formation*

Les partenaires sociaux encouragent l'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel :

- à favoriser les bilans de compétence ;
- à diffuser des informations sur :
  - les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel grâce notamment aux outils produits par la branche dans le cadre de son EDEC ;
  - les passerelles entre les diplômes, ainsi que sur les dispositifs de VAE, de CPF et de CEP.

L'information pourra s'appuyer sur les documents d'information édités à cet effet par, l'OPCA de la branche.

#### Article 6

##### *Entretien professionnel*

###### *a) Modalités de l'entretien professionnel*

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Il est informé de ce droit dès son embauche.

L'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification d'emploi et de formation professionnelle sur :

- l'adaptation professionnelle au poste ;
- les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre ;
- les compétences développées depuis 2 ans et celles à développer dans les 2 années à venir ;
- le parcours professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation ;
- d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, cosigné par les deux parties et dont une copie est remise au salarié. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Un encart sera réservé aux commentaires des deux parties.

La CPNEFP proposera un modèle de support d'entretien.

Pour s'y préparer, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant.

Le temps consacré à cet entretien est de 1 heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour 1 demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

#### *b) Abondement correctif*

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

### 2. Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale

#### Article 7

##### *Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement*

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle moteur dans :

- l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
- la diffusion de l'information concernant la formation ;
- l'encouragement à participer à des actions de formation ;
- l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
- la diffusion de l'information concernant la connaissance de la structure.

À cet effet, les partenaires sociaux conviennent que les formations destinées à l'encadrement contiennent des modules relatifs à la fonction tutorale.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre de :

- se préoccuper effectivement de la formation des personnels dont il a la responsabilité ;
- d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés, et d'exercer des fonctions de tutorat.

## Article 8

### *Accueil de stagiaires*

Les partenaires sociaux encouragent les structures à accueillir des stagiaires.

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des structures et de valoriser les métiers de notre secteur, la liaison structure/centre de formation est indispensable.

Tout stage doit faire l'objet d'une convention entre :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
- la structure ;
- l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- le tuteur de stage au sein de la structure.

Le contenu de la convention est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Par ailleurs, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

## Article 9

### *Fonction tutorale*

Les structures sont encouragées à développer la fonction tutorale qui peut être mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans sa prise de fonction et l'acquisition, tant que besoin de connaissances et compétences relatives à son métier ;
- d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de la structure qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats, des périodes de professionnalisation ou contrats d'apprentissage ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique tel que prévu à l'article 30 du présent texte, en lien avec les travaux de la CPNEFP et de l'OPCA.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La fonction du tuteur est nécessairement valorisée. Le montant minimal de cette valorisation sera défini dans le titre III de la convention collective relatif aux emplois.

## Article 10

### *Formations des administrateurs bénévoles*

Les fédérations et unions d'employeurs, soucieuses du développement des compétences nécessaires notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et du fonctionnement du système associatif, rappellent l'importance de la formation permanente des administrateurs.

Pour les partenaires sociaux de la branche un dirigeant bénévole est un administrateur élu ou désigné par les statuts de l'association. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et/ou toutes personnes élues assumant des fonctions de direction "dûment établies" ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur.

Ces formations sont considérées comme des actions de formation.

Pour favoriser la formation de ces administrateurs, les employeurs doivent mobiliser une part des cotisations de leurs adhérents et d'autres financements *ad hoc*.

### B. – Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale

## Article 11

### *Articulation formation initiale/formation continue*

La politique de professionnalisation de la branche suppose que soit réaffirmée la nécessité de conjuguer les moyens de la formation initiale et de la formation continue.

La qualification des personnels ne peut reposer sur les seuls efforts de la branche et appelle au développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres de formation, Pôle emploi...) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi notamment à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche de salariés qualifiés permet de centrer les efforts de formation continue sur les besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la Branche et d'assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

## CHAPITRE II

### DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

## Article 12

### *Dispositions générales*

La formation professionnelle continue (FPC) constitue une priorité pour la Branche. Les salariés des structures participent à des actions de formation :

- soit à l'initiative de la structure notamment dans le cadre du plan de formation ;
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels ;
- soit dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié.

A. – Formation professionnelle continue à l'initiative de la structure  
dans le cadre du plan de formation

Article 13

*Plan de formation*

a) Objectifs

L'atteinte des objectifs de qualification de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel dans le respect des rôles et attributions de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de cette obligation.

Afin de mieux répondre aux besoins, les partenaires sociaux incitent les employeurs :

- à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article VI.22 de la présente convention ;
- à intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures ;
- à promouvoir la mise en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- à favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doivent être consultés, sur le plan annuel de formation de la structure et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, conformément aux dispositions légales.

Cette consultation s'effectue dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

b) Modalités d'élaboration du plan de formation

Chaque employeur a l'obligation, quel que soit son effectif, d'élaborer un plan annuel de formation.

Pour les structures de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d'un groupement départemental, sous réserve d'identifier la partie revenant à chaque structure employeur.

Le plan de formation élaboré par la structure doit prendre en compte :

- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurés par la structure ;
- les priorités de formation définies par la présente convention ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Selon la structuration de ses emplois et en fonction des besoins et des demandes exprimés en matière de formation, chaque structure détermine dans son plan de formation la répartition entre les actions de qualification et les actions de formation continue.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

- les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- les dispositions prises en matière d'information des salariés ;

- les actions de formations retenues pour chaque filière professionnelle :
  - actions visant l’obtention d’une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation continue (notamment formation thématique visant l’entretien et le développement des compétences). Certaines modalités de mise en œuvre des formations thématiques pour le personnel d’intervention sont proposées dans un accord complémentaire, distinct de ce texte et intitulé : “accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d’intervention” ;
  - le cas échéant, les actions de DPC pour les professionnels qui y sont soumis conformément aux dispositions légales ;
  - en cas d’introduction de nouvelles technologies ;
  - au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de santé ;
  - en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre des dispositions légales.

Sous réserve d’un accord préalable, écrit, du salarié, les actions de formation prévues pour le personnel, peuvent s’inscrire dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) dès lors qu’elles concernent le socle de compétence et de connaissances, la VAE ou qu’elles figurent sur la liste nationale de branche professionnelle concernée, la liste nationale interprofessionnelle (COPANEF) ou une liste régionale interprofessionnelle (COPAREF).

Ainsi lors de la consultation du comité d’entreprise sur le projet de plan annuel de formation, l’employeur précise dans un document d’information la nature des actions de formation proposées, en distinguant, dans le cadre des dispositions légales :

- celles qui correspondent à des actions de formation d’adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l’évolution ou au maintien de l’emploi dans la structure ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d’orientation et de consultation demeurent.

#### *c) Consultation des représentants du personnel*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le comité d’entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) doit être régulièrement consulté sur le plan de formation après l’avoir été sur les orientations de la formation professionnelle dans la structure. La consultation du comité d’entreprise est réalisée au cours de deux réunions.

Le cas échéant, le comité d’entreprise doit également être consulté sur un programme pluriannuel de formation.

À l’issue de ces consultations, la décision relève de l’employeur.

### B. – Formation professionnelle à l’initiative du salarié dans le cadre de droits individuels

#### 1. Compte personnel de formation (CPF)

##### Article 14

##### *Compte personnel de formation (CPF)*

##### Article 14.1

##### *Définition*

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d’accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Il a pour ambition d’accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.



Le compte personnel de formation est “attaché à la personne” dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (15 ans pour le jeune qui signe un contrat d’apprentissage) et jusqu’à son départ à la retraite.

Le compte d’un salarié est crédité d’heures de formation à la fin de chaque année. L’alimentation se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu’à l’acquisition d’un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d’un plafond total de 150 heures.

Conformément aux dispositions légales, pour le salarié qui n’a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistrée et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de branche, l’alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Les droits à formation des salariés à temps partiel ou n’ayant pas effectué un travail à temps complet sur l’ensemble de l’année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

La mise en œuvre du compte personnel formation relève de l’initiative du salarié conformément aux dispositions légales.

#### Article 14.2

##### *Formations éligibles au compte personnel de formation*

Conformément aux dispositions légales, sont éligibles au compte personnel de formation dans la branche de l’aide, de l’accompagnement des soins et des services à domiciles :

- l’accompagnement à la validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- les formations inscrites au registre national des certifications professionnelles ;

Il s’agit tout particulièrement des formations suivantes :

- le diplôme d’État d’accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- le diplôme d’État d’aide-soignant (DEAS) ;
- la mention complémentaire aide à domicile ;
- le titre professionnel d’assistant de vie aux familles ;
- le diplôme d’État de technicien d’intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- le diplôme d’État d’infirmier (DEI) ;
- le diplôme d’État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF) ;
- le BTS services et prestation des secteurs sanitaire et social ;
- le certificat d’aptitude aux fonctions d’encadrement et de responsable d’unité d’intervention sociale (CAFERUIS) ;
- le certificat d’aptitude aux fonctions de directeur d’établissement ou de service d’intervention sociale (CAFDES).

Cette liste est complétée par les formations suivantes :

- le BEP carrières sanitaires et sociales ;
- le BEPA option services, spécialité services aux personnes ;
- le BEPA option économie familiale et rurale ;
- le CAP agricole, option économie familiale et rurale ;
- CAP agricole et para-agricole employé d’entreprise option employé familial ;
- le CAP petite enfance ;
- le CAP employé technique de collectivités ;
- le Titre employé familial polyvalent ;
- le brevet d’aptitudes professionnelles assistant animateur technique (BAPAAT).



- les formations permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret (CLEA) ;
- les bilans de compétence et formations à la création ou à la reprise d’entreprise ;
- et toute formation figurant sur la liste nationale de branche, la liste nationale interprofessionnelle (COPANEF) ou une liste régionale interprofessionnelle (COPAREF).

L’utilisation du compte personnel formation doit permettre de suivre des formations ou de valider ses acquis au travers d’une démarche de VAE.

La liste de ces formations pourra faire l’objet de modifications, compléments et actualisation par avenant au présent accord ou sur proposition de la CPNEFP.

#### Article 14.3

##### *Articulation avec d’autres dispositifs de formation*

Par choix des partenaires sociaux le CPF, si le salarié le souhaite, peut être articulé avec tous les dispositifs de formation.

En complément de la mobilisation de tout ou partie de son crédit mobilisable au titre du CPF par le salarié, la formation peut être financée par :

- les périodes de professionnalisation ;
- les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises ;
- les financements du FPSPP ou des pouvoirs publics perçus par l’OPCA ;
- les versements volontaires de l’entreprise ou un financement de l’employeur ;
- tout autre financeur pouvant intervenir au titre de la formation (AGEFIPH, etc.).

#### Article 14.4

##### *Articulation avec le CIF*

Les salariés peuvent mobiliser leur CPF dans le cadre d’une demande de congé individuel de formation (CIF).

#### Article 14.5

##### *Financement du CPF*

Les partenaires sociaux préconisent de verser la contribution de 0,2 % afférente au CPF à l’OPCA. Si l’adhérent, par accord d’entreprise, décide de gérer directement le CPF, sa mise en œuvre est directement financée par l’employeur mais celui-ci doit en assurer la gestion et n’a pas accès à la mutualisation des fonds collectés par l’OPCA au titre du CPF.

#### Article 14.6

##### *CPF et temps partiel thérapeutique*

Sans préjudice des dispositions légales, le compte personnel de formation des salariés à temps partiel thérapeutique est abondé pendant la durée de ce temps partiel thérapeutique à hauteur de la durée de travail contractuelle antérieure à cette réduction du temps de travail décidée par le médecin du travail.

## 2. Congés individuels

#### Article 15

##### *Congé individuel de formation (CIF)*

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d’atteindre un ou plusieurs objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;

- changer d’activité ou de profession ;
- s’ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l’exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions légales, qu’ils soient en CDD, CDI, à temps plein ou à temps partiel.

Ce droit s’exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d’ancienneté, les procédures d’autorisation d’absence, les pourcentages d’effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Dès l’embauche d’un salarié en CDD, une information lui sera transmise sur l’accès à un CIF-CDD.

## Article 16

### *Congé de bilan de compétences*

Le bilan de compétence a pour objet de permettre à des salariés d’analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le congé de bilan de compétences, limité à 24 heures consécutives ou non, a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences.

Le bénéfice du congé de bilan de compétences est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d’au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans la structure, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Cette action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l’usage exclusif du salarié. Il peut être communiqué à l’employeur avec l’accord exprès du salarié.

Le droit à bilan de compétences s’exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d’ancienneté, les procédures d’autorisation d’absence, les pourcentages d’effectifs simultanément absents et les possibilités de report.

Lorsque le salarié souhaite réaliser son bilan de compétences pendant son temps de travail, il doit demander à son employeur une autorisation d’absence qui ne pourra en aucun cas excéder 24 heures, consécutives ou non.

La demande écrite du congé doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l’organisme prestataire.

Elle est transmise à l’employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l’employeur doit faire connaître par écrit à l’intéressé son accord, ou les raisons de service motivant le report de l’autorisation d’absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Si la prestation se déroule hors temps de travail, l’autorisation d’absence de l’employeur n’est pas requise. La demande de prise en charge des coûts du bilan peut directement être adressée à l’OPA-CIF.

## Article 17

### *Congé d’accompagnement de la VAE*

La validation des acquis de l’expérience (VAE) est le droit individuel à la reconnaissance de l’expérience professionnelle, sociale, syndicale et/ou bénévole, pour l’acquisition d’un titre ou d’un diplôme à finalité professionnelle.

Les parties signataires encouragent fortement l'accompagnement de la démarche de VAE au travers d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter soit pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, soit pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

Ce congé est un droit pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Cette durée est portée à 35 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de branche.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

## Article 18

### *Passeport formation*

Le passeport formation, propriété du salarié, pourra recenser : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies. Les partenaires sociaux préconisent l'utilisation du passeport réalisé par la branche.

## Article 19

### *Autres dispositifs*

C. – Formation professionnelle dans le cadre d'une initiative conjointe employeur et salarié

## Article 20

### *Contrat de professionnalisation*

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la branche de faciliter ce mode de formation en alternance au travers du contrat de professionnalisation.

Celui-ci donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée.

### Article 20.1

#### *Objectifs*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par une convention collective.

Son objectif global est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

### Article 20.2

#### *Publics*

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM ;
- aux personnes sorties du système scolaire avant validation du second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel.

Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats notamment avec Pôle emploi et le FPSPP seront recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'OPCA.

### Article 20.3

#### *Durée*

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

La durée de formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

La durée de la formation, comprenant les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représente une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 %, sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA, pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

### Article 20.4

#### *Rémunérations*

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du Smic et dont le montant est fixé par décret.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération basée selon les dispositions légales applicables, soit au jour de la signature de ce texte, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la présente convention.

### Article 20.5

#### *Financement*

Les contrats de professionnalisation sont financés par les fonds collectés au titre de la professionnalisation suivant les critères fixés annuellement par la commission mixte paritaire en concertation avec l'OPCA.

### Article 21

#### *Périodes de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et d'acquérir une des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires et précisée chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux.

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, etc.).

Les partenaires sociaux de la Branche priorisent les salariés suivants :

- salariés dont la qualification doit être adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 15 ans d'activité professionnelle dans la branche ou 20 ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an dans la dernière structure qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par les dispositions légales et réglementaires,
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle suite à un arrêt maladie ou à un accident de travail d'une durée supérieure à 12 mois ;
- aux salariés ayant exercé un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans continus ;
- à toute autre catégorie de bénéficiaire définie par la CPNEFP, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux.

La période de professionnalisation doit viser une :

1. Formation qualifiante mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail :
  - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
2. Action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences de base (CLEA) ;
3. Action permettant l'accès à une certification inscrite répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

#### Article 21.1

##### *Articulation avec d'autres dispositifs*

Les périodes de professionnalisation doivent pouvoir s'articuler avec d'autres dispositifs de formation afin d'assurer globalement l'acquisition d'une certification ou qualification, d'où la nécessité de définir des priorités compatibles entre elles.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié.

#### Article 21.2

##### *Durée*

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux : actions permettant de faire valider les acquis de leur expérience ; formations financées dans le cadre de l'abondement CPF ; formations sanctionnées par les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La liste des qualifications accessibles en priorité au titre de la période de professionnalisation et la liste des catégories de salariés bénéficiant d'une priorité de financement par l'OPCA, ainsi que les priorités, critères et échancier de financement par l'OPCA, sont définis par la CPNEFP, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux.

### Article 21.3

#### *Période de professionnalisation et tutorat*

Les partenaires sociaux de la branche recommandent la désignation d'un tuteur. Le salarié choisi pour être tuteur est volontaire et justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tutorat s'exerce dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord. Sous réserve de remplir les conditions d'expérience et de qualification, l'employeur peut bénévolement assurer la fonction de tuteur non indemnisé.

### Article 21.4

#### *Financement*

Les périodes de professionnalisation sont financées par les fonds collectés au titre de la professionnalisation suivant les critères fixés annuellement en concertation avec l'OPCA.

## CHAPITRE III

### MOYENS D'UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES POUR LA BRANCHE

#### A. – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

### Article 22

#### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

La diversification des activités, la modernisation des structures, le développement des besoins, et donc des services, entraînent une transformation continue des métiers que la branche doit être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

### Article 22.1

#### *Composition*

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sont les mêmes que ceux de la CPNEFP qui se réunit deux fois par an en formation d'observatoire.

Cet observatoire pourra être une composante de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications éventuellement créé au sein de l'économie sociale.

### Article 22.2

#### *Objectifs*

Les objectifs de cet observatoire sont notamment de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition des partenaires sociaux, des structures et des salariés de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective, de partage d'information et d'analyses autour des métiers.

### Article 22.3

#### *Missions*

L'observatoire a pour missions :

- de produire des données annuelles permettant à la CPNEFP :
  - de mettre en œuvre les priorités annuelles tant en termes de publics que de formations ;
  - de contribuer à l'élaboration des orientations triennales de la formation professionnelle pour la branche.
- de conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois.

### Article 22.4

#### *Fonctionnement*

L'observatoire fonctionne selon les modalités de la CPNEFP. Les membres élus en tant que président et vice-président sont les mêmes que ceux élus au niveau de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

L'OPCA est chargé de fournir toutes informations utiles à la réalisation des travaux techniques.

L'OPCA réalise des travaux techniques pour l'observatoire, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les travaux réalisés sont transmis à la CPNEFP et aux CPREFP.

Les CPREFP doivent faire remonter toutes données techniques pouvant intéresser l'observatoire.

#### B. – Organisme paritaire collecteur agréé de la branche (OPCA)

### Article 23

#### *Objets et missions*

Dans le respect de la législation en vigueur, l'OPCA a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche, dans le cadre des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire et précisées annuellement par la CPNEFP.

À ce titre, l'OPCA a notamment pour objet de collecter et de gérer l'ensemble des contributions des structures au titre de la formation professionnelle continue visant notamment :

- l'expression des besoins individuels définis au sein des structures, dans le cadre du développement des compétences et du maintien dans l'emploi, en articulation avec leurs enjeux stratégiques ;
- la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre d'une construction partagée entre employeurs et salariés pour le développement de la formation professionnelle ;
- le développement de la qualification professionnelle des salariés, au travers notamment de la promotion du compte personnel de formation.

L'OPCA de branche contribue ainsi notamment, dans le respect de la réglementation en vigueur :

- au financement de la formation professionnelle continue : coûts pédagogiques des stages et frais concernant les stagiaires (frais de transport, hébergement, rémunération et charge, frais de garde le cas échéant) ;
- au fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- au financement d'études ou de recherche intéressant la modernisation du secteur ;
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil à destination des employeurs et des salariés sur les besoins et les moyens de formation ;
- à l'ingénierie de formation à destination des responsables et directeurs de structures, sur les besoins et les moyens de formation.



Il s'agit principalement :

- de mettre en place et développer la politique de formation spécifique de la branche en s'appuyant sur les orientations et priorités définies par les partenaires sociaux et précisées par la CPNEFP ;
- de mobiliser l'ensemble des financements disponibles légaux ou conventionnels, notamment publics, pour accompagner l'effort de formation des structures.

#### Article 24

##### *Désignation*

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, l'OPCA Uniformation est désigné pour une durée limitée à 10 ans. Un protocole de partenariat est conclu parallèlement par les partenaires sociaux avec l'OPCA.

Le champ d'intervention géographique de l'OPCA est national, il comprend le territoire métropolitain ainsi que les départements d'outre-mer.

Son champ d'intervention professionnel s'exerce au bénéfice des structures de la branche définie par le champ d'application de la présente convention.

Sous réserve de l'établissement d'une convention négociée sur la base du protocole de partenariat, les partenaires sociaux décident de confier l'ensemble de ces missions à un organisme paritaire collectif agréé unique : Uniformation.

#### C. – Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue

#### Article 25

##### *Taux de contribution légal et conventionnel*

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014 les structures relevant du champ du présent accord versent à l'OPCA une contribution légale suivant la taille des structures de 0,55 % à 1 % de la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés.

Cette contribution est gérée par l'OPCA selon les modalités prévues par la loi.

Les signataires du présent texte conviennent de reconduire une contribution conventionnelle supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % de la masse salariale, suivant la taille des structures.

Par conséquent pour toutes les structures de la branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, le taux de contribution est de 2,04 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle.

Le taux de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la contribution des employeurs aux titres des CIF des contrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

##### *a) Répartition de la cotisation légale*

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA. Cette contribution de 0,55 % est dédiée au financement des actions de professionnalisation et du plan de formation.

La répartition de la contribution de 0,55 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,15 % ;
- plan de formation, à hauteur de 0,40 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 salariés à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution



légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- au FPSPP, à hauteur de 0,15 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,15 % ;
- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- plan de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- au plan de formation, à hauteur de 0,10 % ;
- du compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 300 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % ;
- du compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

#### *b) Répartition de la contribution conventionnelle*

Les contributions conventionnelles supplémentaires au titre du développement de la formation professionnelle sont gérées par les membres de la branche à cet effet au sein de l'OPCA et font l'objet d'une comptabilité distincte.

La répartition des contributions conventionnelles au titre du développement de la formation professionnelle est articulée de la manière suivante :

- 1,49 % pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 300 salariés et plus.

## D. – Financements du plan annuel de formation

### Article 26

#### *Financements complémentaires*

La prise en charge de la totalité des actions de formation décidées dans le programme annuel de formation, qui peut dépasser le taux de contribution de 2,04 %, est rendue possible par l'obtention des financements provenant de caisses de sécurité sociale, de conseils départementaux ou de conseils régionaux et des dispositifs de cofinancement public.

### Article 27

#### *Mobiliser les aides publiques à la formation*

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à entreprendre toutes les démarches pour mobiliser et utiliser toutes les aides publiques de façon à favoriser l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent également que des EDEC (engagements de développement des emplois et des compétences) régionaux (ou toutes autres formes de conventions ayant pour objectif d'abonder les efforts de formation des structures) soient mis en place et renouvelés dans le temps.

## CHAPITRE IV

### PRIORITÉS D'ACTION DE LA BRANCHE

### Article 28

#### *Priorités d'action en matière de formation continue*

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

### Article 29

#### *Axes fondamentaux*

L'objectif est de réaliser un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux posent le principe de l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences.

### Article 30

#### *Priorités triennales*

Pour les 3 prochaines années (2017-2019), les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- favoriser l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAES "spécialité accompagnement de la vie à domicile" ou "spécialité accompagnement de la vie en structure collective", le DETISE, le DEAS, le DEI, et pour les salariés en cours de parcours pour l'obtention du DEAVS et du DEAMP ;
- favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
- favoriser l'obtention de qualifications ou l'élévation du niveau de qualification pour les salariés bénéficiant d'une expérience de plus de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;

- faciliter l’obtention de qualification pour les emplois d’encadrement (notamment responsable de secteur et cadre de secteur) ;
- favoriser la qualification pour les emplois de direction (niveaux II et I) conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation notamment pour les salariés de plus de 45 ans ;
- favoriser les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnel pour notamment faciliter le maintien dans l’emploi des salariés ;
- favoriser les formations liées à la fonction tutorale ;
- favoriser les formations permettant de prévenir et d’agir sur les risques professionnels notamment liés à la pénibilité et aux RPS.

Dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des publics ouvrant droit à période de professionnalisation est complétée par le public suivant : salariés qui comptent 10 ans d’activité professionnelle.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP qui les communique à l’OPCA désigné.

## CHAPITRE V

### APPRENTISSAGE

La négociation relative à l’apprentissage s’ouvrira au second semestre 2017. »

#### **Article 2**

##### *Agrément*

Conformément à l’article L. 314-6 du code de l’action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des affaires sociales.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l’arrêté d’agrément au *Journal officiel*.

#### **Article 3**

##### *Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l’extension du présent avenant.

#### **Article 4**

##### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 23 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

---

AVENANT DU 5 OCTOBRE 2017  
À L'ACCORD DU 29 SEPTEMBRE 1967 RELATIF À L'OUVERTURE DU DIMANCHE  
(LANDES)

NOR : ASET1750972M  
IDCC : 2596

---

Entre

UNEC Landes

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

D'autre part,

Considérant l'interdiction du travail du dimanche, dans les salons de coiffure des Landes, précisée par les articles 1<sup>er</sup>, 2 et 3 de l'accord du 29 septembre 1967 ;

Considérant l'arrêté préfectoral n° 64 du 10 juin 1968 faisant interdiction absolue d'ouverture le dimanche des salons de coiffure des Landes ;

Considérant le souhait des coiffeurs des Landes d'ouvrir exceptionnellement leurs salons les dimanches 24 et 31 décembre 2017,

les signataires souscrivent à cette demande aux conditions ci-après :

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

Les établissements de coiffure des Landes pourront être ouverts exceptionnellement les dimanches 24 et 31 décembre 2017, de 9 heures à 16 heures au plus tard.

**Article 2**

Les salariés volontaires travaillant les dimanches 24 et 31 décembre 2017, ou l'un de ces deux dimanches, bénéficieront en plus de la rémunération normale de leurs heures de travail de la journée d'une compensation salariale et d'une compensation en repos compensateur pour chacun des deux dimanches travaillés.

**2.1. Compensation salariale**

La rémunération complémentaire de compensation salariale au travail du dimanche sera au moins le double de la rémunération horaire de chaque heure travaillée, sans préjudice du montant légal

et conventionnel minimum de la prime exceptionnelle d'un montant de 1/24 du salaire mensuel (art. 9 de la convention collective). Le choix de la compensation salariale sera fait à l'avantage du salarié (à l'avantage du paiement double ou de 1/24).

## 2.2. Compensation en repos compensateur, s'ajoutant à la compensation salariale

Le travail les dimanches 24 et 31 décembre 2017 génère des repos compensateurs :

a) D'une journée prise en principe le surlendemain du dimanche travaillé :

- le 26 décembre 2017 pour le dimanche 24 décembre 2017 travaillé ;
- le 2 janvier 2018 pour le dimanche 31 décembre 2017 travaillé ;
- ou après accord entre le salarié et l'employeur, sous quinzaine.

b) De 1 demi-journée supplémentaire de 4 heures pour chaque dimanche travaillé pouvant être prise en repos compensateur les mois de janvier et de février 2018 en accord entre la direction de chaque établissement et le salarié concerné.

Ces 2 × 0,5 journées peuvent également être prises dans les mêmes conditions sous forme d'une journée de repos compensateur d'une journée de 7 heures (voire de 4 heures pour le cas de 1 demi-journée) et sont susceptibles d'être transformées en rémunération complémentaire ou supplémentaire selon le cas par tout salarié en contrat de travail à temps partiel en dessous des 35 heures légales qui en fait la demande auprès de l'employeur.

Les repos compensateurs générés par le travail des dimanches 24 et (ou) 31 décembre 2017 s'ajoutent aux congés payés légaux et conventionnels.

### **Article 2 bis**

Après information de l'employeur les salariés ayant des enfants en bas âge de moins de 12 ans auront la possibilité de choix entre, soit ne pas travailler les dimanches 24 et (ou) 31 décembre 2017, soit de bénéficier de la totalité des frais de garde assuré par une personne physique ou morale déclarée.

### **Article 3**

Les apprentis ne pourront en aucun cas travailler les dimanches 24 et 31 décembre 2017.

Les jours de fermeture des salons pour les compensations prévues dans le présent avenant n'auront aucun effet sur la rémunération des apprentis.

### **Article 4**

Le présent avenant n'est valable que pour l'ouverture exceptionnelle des 24 et 31 décembre 2017.

Les parties seront amenées à se rencontrer à nouveau lorsque le calendrier posera des problèmes de même nature.

### **Article 5**

Il est convenu d'un commun accord que les dispositions au présent avenant prendront effet dès que l'arrêté préfectoral aura été promulgué.

Le présent avenant sera affiché sur chaque entreprise de coiffure par chaque employeur.

Fait à Mont-de-Marsan, le 5 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),**  
**arts de la table, coutellerie, droguerie,**  
**équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,**  
**modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

---

ACCORD DU 6 JUILLET 2017

RELATIF À LA CRÉATION DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE  
INTERBRANCHES VENDEUR CONSEIL EN MAGASIN (CQPI VCM)  
(ADAPTATION AU SECTEUR DE LA MAROQUINERIE)

NOR : ASET1750974M  
IDCC : 1517

Entre  
SNAO  
SNAN  
CSNEDT  
CPGA  
FNDMV  
CSNEFBM  
CSMM  
FFDDEFB  
FCSJPE  
CDNA

D'une part, et

FNECS CFE-CGC  
CSFV CFTC  
FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

Le certificat de qualification professionnelle est une attestation délivrée par la branche reconnaissant la qualification du titulaire dans un emploi. Il est adapté aux métiers spécifiques de la branche concernés.

Prenant en considération, les compétences du référentiel professionnel activités et compétences du certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) vente conseil en magasin (VCM), les partenaires sociaux de la branche ont constaté qu'elles sont omniprésentes dans la branche CDNA.

Les compétences clés inscrites dans le référentiel métier des commerces de détail non alimentaires pour le métier de « vendeur/vendeuse » couvrent les 7 domaines de compétences inscrites au référentiel professionnel du CQPI vente conseil en magasin.

L'actualisation de la cartographie de la branche CDNA réalisée en avril 2015 a mis en évidence les spécificités du métier de vendeur/vendeuse en maroquinerie.

La cartographie du CDNA est notamment disponible en ligne sur le site de l'observatoire de branche [www.forco.org/branche/ObservatoireProspectifDuCommerce](http://www.forco.org/branche/ObservatoireProspectifDuCommerce).

Au sein de la branche des commerces de détail non alimentaires, le secteur de la maroquinerie représenté par la fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage, a souhaité mettre en œuvre le certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) « Vendeur conseil en magasin ».

Afin de répondre aux besoins des entreprises, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche a validé cette action.

### Diagnostic préalable

Dans la maroquinerie, il n'y a pas de formation obligatoire. Les formations initiales les plus fréquentes à ce poste sont CAP vente, BEP vente action marchande, BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers, bac pro commerce, BTS management des unités commerciales, BTS action commerciale, titres professionnels vendeur conseil en magasin, employé commercial en magasin vendeur spécialisé en magasin, vendeur conseiller commercial.

Partant du constat qu'une grande majorité des effectifs « vendeurs/vendeuses » ne seraient titulaires d'aucun diplôme du commerce (ou des diplômes d'autres spécialités), il apparaît que les nombreux autodidactes recrutés auraient grâce à l'apport du CQPI un moyen de reconnaissance de leurs acquis adapté à leur secteur d'activité.

La branche a déjà mis en place un CQP vendeur conseil en magasin spécialisé jeux jouets. Le développement du CQP en tant que référentiel de formation, présente un nombre d'heures demandé en « cours théorique » plus difficilement adaptable aux très petites entreprises du secteur de la maroquinerie. Le choix s'est ainsi porté sur un CQP évaluant les acquis de l'expérience des candidats plus en rapport avec les besoins opérationnels des magasins et le potentiel de candidats, tout comme l'a fait en 2015, la FFDB qui a créé un CQPI VCM adapté aux secteurs de la droguerie, de l'équipement du foyer et du bazar.

La spécificité du métier, ses évolutions et ses difficultés de recruter justifient un besoin fort de formations diplômantes déployables largement en volume et géographiquement. Ainsi le CQPI VCM, une fois décliné au secteur maroquinerie apparaît comme le moyen le plus pertinent de reconnaissance des acquis des salariés concernés et contribue à pallier en partie au déficit de profils au recrutement.

Par ailleurs, les professionnels des secteurs jugent aujourd'hui absolument indispensable de transmettre les savoirs et les savoir-faire dans ce métier, dont les transmissions d'entreprises apparaissent souffrir de la conjoncture économique.

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

#### *Champ d'application*

La reconnaissance du CQPI VCM maroquinerie concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la branche du CDNA convention collective nationale IDCC 1517.

## **Article 2**

### *Description du métier*

En premier lieu, présenter un fort intérêt pour le secteur d'activité ainsi que des bonnes aptitudes relationnelles et une première expérience dans la vente sont en général les prérequis pour l'exercice du métier de vendeur/vendeuse dans la branche.

Le vendeur en maroquinerie à la spécificité de commercialiser une diversité de produits : maroquinerie, bagagerie, petite maroquinerie et accessoires. Il doit maîtriser la connaissance des nombreux articles qui composent la boutique. Il rencontre les fournisseurs pour mieux appréhender les produits et leur fabrication. Il peut aussi être amené à réaliser de petites réparations.

Pour répondre à la demande des consommateurs en conseil personnalisé, la qualité d'écoute et d'expertise devient crucial, il doit être informé des dernières tendances, connaître les caractéristiques des produits, des marques, de leur histoire et des matières qui les composent afin de cibler au mieux les attentes des différentes clientèles. Ce service indispensable permet de se démarquer d'internet.

Des entretiens et l'organisation de groupes de travail avec des professionnels de la branche (chefs d'entreprise, responsables ressources humaines, responsables formation) a permis d'aboutir à la formation du référentiel de compétences et des métiers décliné au niveau du secteur de la maroquinerie.

## **Article 3**

### *Référentiel activités et compétences*

Un référentiel activités et compétences (RAC) a été élaboré et décliné au niveau de la branche du commerce de détail non alimentaire pour le secteur de la maroquinerie, à partir du référentiel professionnel du CQPI VCM validé par le comité CQPI et selon les principes de la charte.

Le référentiel adapté aux secteurs figure en annexe du présent accord.

## **Article 4**

### *Public visé par le CQPI VCM maroquinerie*

Tous les salariés de la branche qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou déterminée souhaitant compléter et/ou valider une expérience professionnelle peuvent accéder directement ou après un parcours de formation au CQPI VCM ainsi que les nouveaux entrants souhaitant intégrer le secteur d'activité en contrat de professionnalisation. Pour ces derniers, la validation a lieu à l'issue du parcours.

Il n'y a pas de durée minimum d'expérience professionnelle requise. Il est cependant souhaitable que le candidat ait un fort intérêt pour le secteur d'activité, de bonnes aptitudes relationnelles avec une première expérience dans la vente.

Hors demandeurs d'emploi, les candidatures extérieures sont admises, les demandes seront examinées par la CPNEFP pour acceptation, sous réserve de financement.

## **Article 5**

### *Positionnement dans la convention collective nationale de la branche*

Le « Certificat de qualification professionnelle (CQP) vendeur conseil en magasin maroquinerie est un titre attestant dans les conditions définies ci-après la qualification obtenue dans la branche pour les métiers relevant de la maroquinerie.

L'acquisition de ce CQP permet au titulaire d'accéder au minimum au niveau 3 de la convention collective nationale du commerce de détail non alimentaire (brochure n° 3251- IDCC 1517).



## Article 6

### *Organisation des évaluations*

Compte tenu de la diversité des entreprises et de leur taille, l'évaluation des compétences acquises par le candidat au CQP est réalisée soit :

- par un évaluateur externe issu d'un organisme évaluateur habilité par la CPNEFP ;
- par un binôme composé d'un évaluateur externe et d'un évaluateur interne à l'entreprise.

L'entreprise retient la modalité la mieux adaptée à sa taille et à son organisation.

L'évaluateur externe est garant du déroulement des évaluations et des objectifs d'évaluation, dans le respect des procédures prescrites par la CPNEFP. L'évaluateur interne choisi est reconnu pour son expertise métier et sa connaissance des spécificités de l'entreprise. Il participe à la contextualisation des outils et à l'évaluation. Pour assurer son rôle, l'organisme évaluateur le prépare à l'utilisation des outils de positionnement.

Selon un cahier des charges, la CPNEFP habilite des organismes en tant qu'évaluateur externe pour une durée de 3 ans.

Tout organisme souhaitant être habilité par la branche, adresse un dossier à la CPNEFP.

Le premier organisme évaluateur retenu pour 3 ans par les professionnels des secteurs concernés est le :

CIEFA (Centre interentreprises de formation en alternance)  
Groupe IGS  
12, rue Alexandre-Parodi  
75010 Paris

Durant la phase d'expérimentation, à compter du 2<sup>e</sup> semestre 2017, deux sessions seront organisées au cours de chacun des semestres ; les dates d'ouverture, validées par le secrétariat de la CPNEFP, seront arrêtées par le CIEFA ([www.ciefa.com](http://www.ciefa.com)) sur ses différents campus.

## Article 7

### *Outils d'évaluation*

Sur présentation de l'entreprise, le salarié est inscrit à l'une des sessions annuelles.

Pour mieux appréhender les compétences acquises par le candidat, un dispositif d'évaluation multimodal est mis en place à travers l'utilisation de 4 outils :

1. Un livret du candidat pour recueillir les informations sur le parcours professionnel du candidat, ses expériences et ses savoirs de base ;
2. Un questionnaire technique pour évaluer les connaissances théoriques et techniques utiles au métier ;
3. Une mise en situation/observation pour évaluer la maîtrise des savoir-faire nécessaire à l'exercice du métier ;
4. Un entretien final pour vérifier la maîtrise des compétences non validées lors des précédentes étapes d'évaluation.

Ces outils d'évaluation ont été contextualisés aux situations professionnelles réelles du secteur concerné par le présent accord.

L'analyse des résultats de l'évaluation des compétences du candidat s'effectue via une grille de restitution complétée par l'organisme évaluateur externe.

En amont du positionnement, un guide de préparation est remis au candidat au CQPI. Ce guide présente :

- le parcours pour accéder au CQPI et l'organisation des différentes étapes d'évaluation ;
- les activités et compétences du référentiel du CQPI à maîtriser pour obtenir le certificat.

## Article 8

### *Jury paritaire et délivrance du CQPI*

Le jury paritaire est une émanation de la CPNEFP, composé à parts égales de représentants des collègues « salariés » et « employeurs ». Il :

- délibère sur l'attribution du CQPI aux candidats au regard des dossiers présentés par les organismes évaluateurs externes ;
- délivre les certificats aux candidats.

Il s'assure également du respect des procédures et de la qualité de la démarche mise en œuvre par les organismes évaluateurs externes.

Un président de jury paritaire est désigné à l'ouverture de chaque séance.

Le jury paritaire se prononce :

- soit sur la validation totale du CQPI si les candidats sont admissibles sur l'ensemble des compétences exigées. Les lauréats se voient alors délivrer un certificat d'obtention du CQPI ;
- soit sur une validation partielle si les candidats sont admissibles seulement sur une partie des compétences exigées. Les candidats se voient alors remettre une attestation de compétences. Ils conservent le bénéfice des compétences acquises pendant 5 ans pour se présenter de nouveau à une validation totale du CQPI.

Le cas échéant, le jury pourra décider d'entendre le candidat, l'organisme évaluateur ou l'évaluateur interne avant de décider ou non de délivrer le CQPI.

Le jury peut émettre des suggestions de formation complémentaire.

## Article 9

### *Parcours de développement des compétences*

Dans le cas où un candidat ne valide pas l'ensemble des compétences visées par le CQPI, l'organisme évaluateur préconise un parcours de développement des compétences.

Si un parcours de formation est nécessaire, l'entreprise choisit librement l'organisme de formation. Si l'organisme évaluateur est choisi comme organisme de formation, l'évaluateur ne peut être formateur.

L'organisme de formation choisi par l'entreprise n'a pas besoin d'être habilité par la branche.

## Article 10

### *Financement et prise en charge*

Dans le cadre des dispositifs emploi-formation mobilisables, les frais relatifs aux actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du candidat pourront être pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, le FORCO.

Le forfait horaire destiné à couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement, des frais éventuels de déplacement et d'hébergement des candidats à la charge par l'employeur sera déterminé par la section professionnelle paritaire ou à défaut par le conseil d'administration de l'OPCA.

Pour la première session, un avenant au présent accord précisera le taux horaire et les limites fixées dans le respect de l'équilibre des fonds de la branche gérés par le FORCO.

## Article 11

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

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'article 6 du chapitre I<sup>er</sup> « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Le présent accord permet de garantir l'accès au CQPI VCM de façon identique pour tous les salariés sans aucune discrimination.

## **Article 12**

### *Dispositions diverses*

#### 12.1. Adhésion à la charte du CQPI

Pour la mise en œuvre du CQPI, les signataires précisent que la branche est représentée pour le collège « employeurs » par le syndicat professionnel CDNA qui adhère dans ce cadre à la charte CQPI.

#### 12.2. Durée et prise d'effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il pourra être revu et ajusté en fonction de l'évolution des secteurs d'activité concernés.

#### 12.3. Correspondance

Pour tout ce qui concerne le présent accord ou demande du cahier des charges d'habilitation en tant qu'organisme évaluateur, la correspondance doit être adressée à :

Monsieur le président  
CPNEFP  
CDNA  
45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris

#### 12.4. Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

#### 12.5. Dépôt et notification

À l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

#### 12.6. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe : référentiel activités compétences CQPI vendeur conseil en magasin adapté au secteur maroquinerie.

Fait à Paris, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

---

AVENANT N° 15 DU 22 JUIN 2017

MODIFIANT LE POINT 7.9 DE L'ARTICLE 14 « FORMATION PROFESSIONNELLE »  
ET L'ARTICLE 11 « CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS DES EMPLOIS »

NOR : ASET1750970M

IDCC : 3032

Entre

FIEPPEC

UNIB

CNAIB

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FGTA FO

CSFV CFTC

FS CFDT

FCS UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Preamble*

Cet avenant :

- annule et remplace le point 7.9 de l'article 14 (formation professionnelle) ;
- modifie l'article 11 – point 6 (classifications et définitions des emplois) qui a été modifié en date du 18 octobre 2012 par l'avenant n° 1 de la convention collective nationale de l'esthétique – cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

## **Article 2**

### *Modificatif de l'article 14*

#### Article 14

#### *Formation professionnelle continue*

#### 7. CQP

##### 7.9. Certificats de formation reconnus par la branche

La CPNE-FP reconnaît cinq CQP mis en place par la branche :

- CQP maquilleur conseil animateur défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009 ;
- CQP SPA praticien défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- CQP SPA manager défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- CQP styliste ongulair défini par le cahier des charges du 6 janvier 2011 ;
- CQP esthétique sociale défini par le cahier des charges du 21 juin 2017 (géré par la CPNE-FP de l'esthétique – cpne-fp-esthetique@orange.fr).

S'ajouteront les CQP créés ultérieurement par la branche en CPNE-FP.

## **Article 3**

### *Modificatif de l'article 11*

Le titulaire d'un CQP esthétique sociale débutant sera positionné dans la grille de la classification :

- au coefficient 175 – Esthéticien social titulaire d'un diplôme en esthétique et du CQP esthétique sociale défini par la CPNE-FP de l'esthétique exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité.

## **Article 4**

### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## **Article 6**

### *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de l'extension.

Fait à Paris, le 22 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 16 DU 6 JUILLET 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1750971M

IDCC : 3032

Entre  
FIEPPEC  
CNAIB

D'une part, et  
FNECS CFE-CGC  
FGTA FO  
CSFV CFTC  
FS CFDT  
FCS UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles*

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel
135	1 498
150	1 505
160	1 513
175	1 520
180	1 538

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel
200	1 607
230	1 675
250	1 876
300	3 269

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie.

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel (échelon A)	ÉCHELON B
135	1 498	1 543
150	1 505	1 550
200	1 607	1 655
230	1 675	1 725
240	1 701	1 752
245	1 759	1 812
250	1 876	1 933
300	3 269	3 367

## Article 2

### *Prime d'ancienneté*

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- après 3 ans d'ancienneté : 38,00 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 69,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 105,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 137,00 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 173,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

## Article 3

### *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

#### **Article 5**

##### *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de l'extension.

Fait à Paris, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3205

Convention collective nationale  
IDCC : 2543. – **CABINETS OU ENTREPRISES  
DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,  
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES  
ET EXPERTS FONCIERS**

---

ACCORD DU 7 JUIN 2017  
RELATIF AUX TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS  
NOR : ASET1750984M  
IDCC : 2543

---

Entre  
CSNGT  
UNGE  
SNEPPIM

D'une part, et  
SPABEIC BTP CFE-CGC  
BATIMAT-TP CFTC  
SYNATPAU CFDT

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

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

*Champ d'application*

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers.

**Article 2**

*Objectif*

Les signataires ont la volonté de corréler le développement des compétences avec un système de progression sociale, grâce à de la formation certifiante définie à partir des activités et/ou domaines d'activité identifiés dans la cartographie des métiers afin de renforcer l'employabilité des salariés.

Cette cartographie des métiers se compose de cinq familles de domaine d'activités techniques et une famille de domaine d'activités support :

- donnée mesure ;
- audit conseil ;

- ingénierie ;
- métiers de l’immobilier ;
- aménagement ;
- fonctions supports.

Cette promotion sociale concerne les trois grandes catégories d’emplois présentes dans la profession :

- les assistants techniciens (filières techniques, filières support) ;
- les techniciens (filières techniques, filières support) ;
- les cadres (filières techniques, filières support).

### **Article 3**

#### *Développement des compétences d’un assistant technicien à celles d’un technicien*

L’accès à ces CQP nécessite 3 ans de pratique professionnelle dans la branche, au cours de sa carrière, au niveau II suivant la grille de classification en vigueur.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l’employeur et le salarié.

À partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant l’obtention de la certification le salarié voit sa classification évoluer au niveau III, échelon 1.

Les référentiels de formation correspondent à l’ensemble des domaines d’activités de la cartographie des métiers d’un niveau III de l’Éducation nationale.

Les signataires conviennent que les CQP visés au présent article correspondent à un niveau de formation III de l’Éducation nationale.

En cas de positionnement, la durée de formation de chaque candidat pourra être adaptée en fonction de ses compétences évaluées par le jury paritaire et ce, conformément aux référentiels.

La durée de formation du certificat de qualification professionnelle pourra varier de 3 à 12 semaines.

À compter de son obtention, et après 1 année de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d’accroître ses compétences en suivant un certificat de qualification professionnelle vers, notamment, un des domaines d’activité suivants :

- topographie et organisation opérationnelle ;
- propriété et organisation opérationnelle ;
- ingénierie infrastructure et organisation opérationnelle ;
- métiers de l’immobilier et organisation opérationnelle.

### **Article 4**

#### *Développement des compétences d’un technicien à celles d’un cadre*

L’accès à ces CQP nécessite 3 ans de pratique professionnelle dans la branche, au cours de sa carrière, au niveau III, échelon 3 suivant la grille de classification en vigueur.

Ou 5 ans de pratique professionnelle dans la branche, au cours de sa carrière, au niveau III, échelon 2 suivant la grille de classification en vigueur.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l’employeur et le salarié.

À partir du 1<sup>er</sup> jour du 4<sup>e</sup> mois suivant l’obtention de la certification, le salarié voit sa classification évoluer au niveau IV, échelon 1.

Exemple : un salarié ayant obtenu sa certification le 20 février verra sa classification changer au 1<sup>er</sup> juin.

La durée de formation du certificat de qualification professionnelle pourra varier de 3 à 12 semaines.

Les référentiels de formation correspondent à l'ensemble des domaines d'activités de la cartographie des métiers correspondant à un niveau I de l'Éducation nationale.

Les signataires conviennent que les CQP visés au présent article correspondent à un niveau de formation I de l'Éducation nationale.

À compter de son obtention, et après 3 années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un certificat de qualification professionnelle mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **Article 5**

### *Développement des compétences par domaines d'activités techniques ou support pour la catégorie d'emploi assistants techniciens*

L'accès à ce CQP nécessite 1 an de pratique professionnelle dans la branche, au cours de sa carrière, au niveau II, échelon 1 ou 2, suivant la grille de classification en vigueur.

Les référentiels de formation sont limités aux domaines d'activités « données mesures et fonctions supports » correspondant à un niveau IV de l'Éducation nationale.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l'employeur et le salarié.

La durée de formation du certificat de qualification professionnelle sera de l'ordre de 3 semaines, adaptée aux référentiels définis par la CPNEFP.

À partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant l'obtention de la certification le salarié voit sa classification évoluer au niveau II, échelon 3.

Les signataires conviennent que les CQP visés au présent article correspondent à un niveau de formation IV de l'Éducation nationale.

À compter de son obtention, et après 3 années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un certificat de qualification professionnelle :

- en techniques topographiques et foncières ;
- tout autre CQP mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **Article 6**

### *Développement des compétences par domaines d'activités techniques ou support pour la catégorie d'emploi des techniciens*

Celui-ci se compose de périodes d'acquisition et de mise en application de compétences en centre de formation avec des périodes de pratiques en entreprise.

- pour être éligible à la première période de formation, le salarié doit avoir un minimum de 1 an de pratique professionnelle dans la classification niveau III échelon 1 de la branche au cours de sa carrière ;
- pour être éligible à la deuxième période de formation, le salarié doit avoir un minimum de 2 ans de pratique professionnelle dans la classification niveau III échelon 2 de la branche au cours de sa carrière ou avoir obtenu la certification partielle du domaine d'activité suivie de 2 ans de pratique professionnelle.

Ces durées de pratique professionnelle peuvent être réduites en accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de positionnement, la durée de formation de chaque candidat pourra être adaptée en fonction de ses compétences évaluées par le jury paritaire et ce, conformément aux référentiels.

### 1. Première période de formation

La première période de formation comprend 5 semaines de formation réparties sur 12 mois maximum.

À l'issue de cette période et en cas de réussite à l'examen, le salarié obtient une certification partielle d'un niveau III de l'Éducation nationale.

À partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant l'obtention de la certification, le salarié voit sa classification évoluer au niveau III, échelon 2.

Les signataires conviennent que les CQP partiels correspondent à un niveau de formation III de l'Éducation nationale.

À compter de son obtention, et après 3 années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant notamment une certification partielle ou un certificat de qualification professionnelle en techniques réglementaires et encadrement.

### 2. Deuxième période de formation

La deuxième période de formation comprend 5 semaines de formation réparties sur 12 mois maximum.

À l'issue de cette période et en cas de réussite à l'examen, le salarié obtient son certificat de qualification professionnelle.

À partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant l'obtention de la certification, le salarié voit sa classification évoluer au niveau III, échelon 3.

Les référentiels correspondent à l'ensemble des domaines d'activités de la cartographie des métiers relatifs à un niveau II de l'Éducation nationale.

Les signataires conviennent que le(s) CQP correspond (ent) à un niveau de formation II de l'Éducation nationale.

À compter de son obtention, et après 3 années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant notamment un certificat de qualification professionnelle :

- techniques réglementaires encadrement.

## Article 7

### *Développement des compétences par domaines d'activités techniques ou support pour la catégorie d'emploi des cadres*

Celui-ci se compose de périodes d'acquisition de compétences et de mise en application en centre de formation avec des périodes pratiques en entreprise.

Les signataires conviennent que le(s) CQP correspond(ent) à un niveau de formation I de l'Éducation nationale.

Les référentiels correspondent à l'ensemble des domaines d'activités de la cartographie des métiers relatifs à un niveau I de l'Éducation nationale.

En cas de positionnement, la durée de formation de chaque candidat pourra être adaptée en fonction de ses compétences évaluées par le jury paritaire et ce, conformément aux référentiels.

## 1. Première période de formation

Pour être éligible à la première période de formation, le salarié doit avoir 3 ans de pratique professionnelle dans la branche et la classification niveau IV, échelon 1, au cours de sa carrière.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l'employeur et le salarié.

La première période de formation sera de 4 semaines réparties sur 12 mois.

À partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant l'obtention de la certification partielle, le salarié voit sa classification évoluer au niveau IV, échelon 2.

À compter de son obtention, et après 3 années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un certificat de qualification professionnelle.

## 2. Deuxième période de formation

Pour être éligible à la deuxième période de formation, le salarié doit avoir 3 ans de pratique professionnelle dans la classification niveau IV, échelon 2, de la branche au cours de sa carrière ou avoir obtenu la certification partielle du domaine d'activité suivie de 3 ans de pratique professionnelle.

Ces durées de pratique professionnelle peuvent être réduites en accord entre l'employeur et le salarié.

La deuxième période de formation sera de 4 semaines réparties sur 12 mois.

À partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant l'obtention de la certification partielle, le salarié voit sa classification évoluer au niveau IV, échelon 3.

Conformément à l'article 10.13.2 la classification du salarié au niveau V, échelon 1, est laissée à l'initiative de l'employeur.

## Article 8

### *Mise en œuvre et délivrance des CQP*

Les CQP sont des certifications qualifiantes de branche entrant dans le titre VIII de la convention collective nationale des cabinets de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers.

Ces certificats de qualification professionnelle sont délivrés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, et bénéficient d'une reconnaissance nationale.

Ces délivrances sont décidées au vu des procès-verbaux établis par les jurys, conformément aux référentiels de certification.

Ces certificats de qualification professionnelle pourront :

- être déclarés auprès de la commission nationale des certifications professionnelles, afin de pouvoir être éligibles au compte personnel de formation ;
- au terme des 3 ans prévus par les textes en vigueur, être transformés en titre ;
- être inscrits au registre national des certifications professionnelles.

## Article 9

### *Composition et rôle du jury*

Le jury est constitué de deux représentants exerçant dans la branche, assistés par un représentant de l'organisme de formation.

- un membre pour les organisations syndicales de salariés ;
- un membre pour les organisations syndicales d'employeurs.

Le jury devra se réunir une première fois lors du positionnement des candidats le cas échéant, puis, lors de la délibération finale.

Dans le cadre des CQP avec positionnement, le jury aura pour rôle d'arbitrer la composition des groupes homogènes de formation.

Celui-ci devra également déterminer le parcours de formation de chaque candidat en analysant ses compétences nécessaires à la validation des modules constituant le CQP.

Dans les 15 jours après l'examen final, le jury devra délibérer.

## **Article 10**

### *Parcours de formation des candidats*

La reconnaissance par le jury, de l'ensemble des compétences contenues dans le module, lors du positionnement, permettra de dispenser le candidat de suivre ledit module de formation et le dispensera d'épreuve d'examen.

L'ensemble des modules de formation suivis par le candidat sera évalué par un jury sur la base d'un examen final.

La décision du jury pourra prendre en compte les contrôles en cours de formation selon les spécificités de chacune des formations.

Pour être titulaire du CQP, le candidat devra obtenir :

1° La validation des modules obtenus par dispense de suivi de formation, lors du positionnement.

2° La validation des modules suivis.

## **Article 11**

### *Sessions de formation*

Une session de formation comprendra un minimum de 6 et un maximum de 12 salariés.

La CPNEFP devra s'assurer de la qualité de la formation, du remplissage des sessions, du suivi des prises en charge par l'OPCA PL dénommé ACTALIANS.

## **Article 12**

### *Caractère impératif*

Les cabinets et entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers de la branche ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif, sauf dans un sens plus favorable pour les salariés.

## **Article 13**

### *Dépôt. – Extension*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Cet accord sera ouvert à la signature jusqu'au 21 juin 2017.

Fait à Paris, le 7 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

Convention collective nationale  
IDCC : 2543. – **CABINETS OU ENTREPRISES  
DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,  
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES  
ET EXPERTS FONCIERS**

---

AVENANT N° 6 DU 15 DÉCEMBRE 2016

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS QUI ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 5 DU 29 OCTOBRE 2015 RELATIF AUX TAUX DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750983M  
IDCC : 2543

---

Entre  
CSNGT  
SNEPPIM  
UNGE

D'une part, et

CFDT FNCB SYNATPAU  
CFE-CGC-BTP SPABEIC  
MAT TP-CFTC  
FO Construction  
FNSCBA CGT

D'autre part,

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant du 29 octobre 2015 relatif au versement des contributions de formation professionnelle des entreprises de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres- experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts-fonciers.

Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Il est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi et formation professionnelle (CPNEFP) dans sa séance du 14 décembre 2016.

TITRE I<sup>ER</sup>  
**OBLIGATIONS LÉGALES DE CONTRIBUTION  
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

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

*Champ d'application*

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit.

**Article 2**

*Entreprises de 1 à 10 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

**Article 3**

*Entreprises de 11 à 49 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 11 salariés.

**Article 4**

*Entreprises de 50 à 299 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 50 salariés.

**Article 5**

*Entreprises de 300 salariés et plus*

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;



- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 300 salariés.

## TITRE II

### **OBLIGATION CONVENTIONNELLE DE CONTRIBUTION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 6**

##### *Champ d'application*

En application des dispositions de l'article 1.1 de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers, les entreprises versent leur contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROMCOM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, cette contribution supplémentaire est calculée et répartie comme suit.

#### **Article 7**

##### *Pour les entreprises de 1 à 10 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 0,65 % de la masse salariale brute

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

#### **Article 8**

##### *Pour les entreprises de 11 à 19 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 11 salariés.

#### **Article 9**

##### *Pour les entreprises de 20 à 49 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

#### **Article 10**

##### *Pour les entreprises de 50 et plus*

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

TITRE III  
**PORTÉE ET DURÉE DE L'ACCORD**

**Article 11**

*Portée de l'accord*

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts-fonciers.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2253- 3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2017 sur la masse salariale de l'année 2016.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

**Article 12**

*Durée de l'Accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et sera caduque au 31 décembre 2017.

Fait à Paris, le 15 décembre 2016.

Brochure n° 3330

Convention collective nationale  
IDCC : 2526. – **ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES  
DE L'HABITAT SOCIAL**

---

AVENANT N° 18 DU 20 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1750982M  
IDCC : 2526

---

Entre  
USH

D'une part, et  
CFDT construction bois  
FSPSS FO

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

PRÉAMBULE

La branche des organisations professionnelles de l'habitat social (OPHS) représente une trentaine d'entités, réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain sur des métiers principalement de cadres experts d'un domaine en lien avec le logement social.

Dans la continuité des premières observations effectuées dans le cadre des rapports de branche sur les années 2011 à 2014, les membres de la commission paritaire nationale (CPN) ont fait différents constats dans le cadre d'un travail d'études mené en 2016 :

- la description des métiers ainsi que la classification liée n'ont pas été revues depuis la création de la convention collective en 2005. Or, les métiers des structures de la branche ont évolué, de nouveaux métiers sont apparus, et de nouveaux métiers vont émerger dans les prochaines années ;
- les structures adhérentes de la branche ne se retrouvent pas toujours dans les métiers et la classification de la branche. Le dernier rapport de branche 2015 sur les données 2014 a montré que 20 % des salariés ne sont pas classés dans la grille actuelle, faute de compréhension et de lisibilité ;
- les passerelles possibles entre les structures de la branche des OPHS et les organismes HLM regroupés en fédérations différentes (entreprises sociales pour l'habitat, offices publics de l'habitat, coopératives d'HLM), qui supposent une étude détaillée des métiers, ne sont pas suffisamment claires.

Les travaux paritaires aboutissent à une nouvelle méthode de classification des emplois de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social (OPHS) : chaque emploi est à évaluer

à l'aune de 6 critères, ci-après définis, et un degré est attribué dans chaque critère. L'addition de ces degrés correspond au niveau de l'emploi, un regroupement des niveaux par 3 génère 14 catégories de classification, de C1 à C14 dans cet ordre croissant.

Dans le cadre de la révision de la classification, les parties ont également convenu de revoir les salaires minima conventionnels et les compléments de rémunération associés.

Dans ces conditions, les articles 11, 12.1, 12.2 et 12.3 doivent être révisés.

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

Les dispositions de l'article 11 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, intitulé « Classification des emplois », sont modifiées comme suit :

#### **« 1. Objet de la classification**

La classification consiste à évaluer le strict contenu du travail et en aucun cas les titulaires des emplois.

Pour classer les emplois réellement tenus dans les différents niveaux et catégories et déterminer ainsi le salaire minimum correspondant, il convient de ne tenir compte ni du titre ni du statut ni de l'ancienneté ni du niveau antérieurement attribué au salarié.

#### **2. Méthodologie de la classification**

Les critères retenus dans le cadre de cette classification sont aussi proches que possible de ceux utilisés dans les autres branches au sein du mouvement HLM et créent ainsi une homogénéité favorable à la mobilité professionnelle.

La diversité des organisations présentes au sein des organisations professionnelles de l'habitat social ainsi que la diversité des contenus de leurs emplois ont conduit les partenaires sociaux à retenir pour la classification conventionnelle les principes suivants :

- une méthodologie d'évaluation des emplois fondée sur des critères ? pour objectiver la hiérarchisation desdits emplois : la technicité, les connaissances, la communication, l'appui-management, l'autonomie et la responsabilité permettent de valoriser les emplois sous différents aspects en retenant le degré le plus approchant (cf. méthode d'évaluation),
- pour chaque emploi, un degré (allant de 1 à 8) est attribué dans chaque critère. L'addition de ces degrés correspond au niveau de l'emploi.

Exemple pour un emploi donné :

Technicité = 2

Connaissances = 3

Communication = 4

Appui-management = 1

Autonomie = 3

Responsabilité = 2

Cet emploi correspond au niveau 15 ;

- un regroupement des niveaux par 3 qui génère 14 catégories de classification, de C1 à C14, en sachant que ces catégories sont ordonnées par ordre croissant (cf. grille des minima salariaux applicable).

Dans un souci de transparence, l'évaluation des emplois se fait par un groupe de travail paritaire associant l'employeur, les délégué(e)s syndicaux (les) et les représentant(e)s du personnel lorsqu'ils sont présent(e)s dans l'organisation. S'agissant des associations régionales (AR), « l'instance de concertation » existante réalisera ce travail en proposant les évaluations aux avis de réception, à charge pour elles, employeurs et/ou salariés, de faire part d'amendements argumentés.

### 3. Description des emplois

Il revient aux organisations de la branche de décrire les emplois qui sont les leurs et d'actualiser les descriptifs en fonction des évolutions diverses, notamment des profils recrutés ou des choix d'organisation.

Il est impératif d'analyser et de décrire les emplois réellement occupés : les descriptifs devront mentionner la mission générale de l'emploi ainsi que les activités exercées dans ce cadre.

Les descriptifs d'emploi nécessitent la concertation entre les acteurs concernés : titulaire(s) de l'emploi, responsable hiérarchique, employeur.

Cette démarche vise à améliorer la connaissance que chacune des parties intéressées a de la répartition des rôles au sein de l'organisation, tout autant qu'à rendre possible l'évaluation des différents emplois en particulier en vue de permettre la progression des salariés dans les catégories de classification.

C'est de cette façon que la classification aura du sens pour chaque organisation tout en respectant la logique collective propre au secteur d'activité dans lequel elle s'inscrit.

Les évolutions des emplois seront prises en compte à travers l'actualisation des descriptifs d'emploi, en fonction des évolutions pérennes des contenus de travail. Ces modifications seront susceptibles de réviser le niveau voire la catégorie de classification.

### 4. Statuts

Le statut cadre est accordé aux emplois à partir de la catégorie de classification 7.

Les salariés qui bénéficient aujourd'hui du statut cadre conservent le bénéfice de ce statut quelle que soit la catégorie de classification de leur emploi.

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 11 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. »

### Article 2

Pour assurer la bonne application du présent accord, des sessions de formation seront organisées par les organisations professionnelles de l'habitat social à destination des dirigeants, encadrants, délégués syndicaux, représentants du personnel.

La commission paritaire nationale est chargée de suivre la mise en œuvre du présent accord.

À cet effet, elle :

- apporte les éclairages nécessaires en cas de difficultés méthodologiques dans l'application de l'accord ;
- s'assure de la bonne application de la nouvelle classification à partir, notamment, des prochains rapports de branche.

L'employeur devra informer chaque salarié de son nouveau classement par écrit, notification remise en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception, au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur de celui-ci.

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, le salarié peut demander à l'employeur un réexamen motivé de sa situation dans un délai de 1 mois à compter de sa notification. Dans un délai de 15 jours, l'employeur fait connaître :

- sa décision argumentée au salarié selon les mêmes modalités ;
- la possibilité d'un recours auprès de la commission paritaire nationale selon les modalités décrites ci-après :
  - dans un délai de 1 mois à compter de la réponse de l'employeur, le salarié saisit par courrier « le secrétaire de la commission paritaire nationale des OPHS » (14, rue Lord-Byron, Paris 8<sup>e</sup>) ;
  - le président inscrit le recours à l'ordre du jour de telle sorte qu'il soit traité dans un délai de 3 mois.

À titre exceptionnel en fonction du besoin, et sur invitation de la commission paritaire nationale à l'unanimité, toute personne dont l'intervention ou la participation serait jugée utile peut être invitée.

La grille de classification devra être mise en œuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

### Article 3

Les dispositions de l'article 12.1 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 sont modifiées comme suit :

« Le salaire mensuel de base est versé en 12 mensualités pour les nouveaux embauchés à partir de la signature de cet accord ».

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 12.1 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

### Article 4

Les dispositions de l'article 12.2 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 sont modifiées comme suit :

« Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2018, le salaire annuel minimum pour chaque niveau d'emploi est le suivant :

*(En euros.)*

COTATION RÉSULTANT de l'évaluation	CATÉGORIE AU SEIN de la classification	SALAIRE ANNUEL minimum (*)
6 à 8	C 1	21 411
9 à 11	C 2	22 267
12 à 14	C 3	23 158
15 à 17	C 4	24 084
18 à 20	C 5	25 048
21 à 23	C 6	26 300
24 à 26	C 7	27 615
27 à 29	C 8	28 996
30 à 32	C 9	30 446
33 à 35	C 10	31 968
36 à 38	C 11	35 165
39 à 41	C 12	38 681
42 à 44	C 13	42 550
45 à 48	C 14	46 804
(*) Prime de fin d'année minimum (810 €) incluse.		

Le salaire annuel minimum pour chaque niveau d'emploi est déterminé chaque année par négociation avec la commission paritaire nationale.

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 12.2 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

## Article 5

Les dispositions de l'article 12.3 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 sont modifiées comme suit :

### « 12.3. Compléments de rémunération

Les compléments de rémunération se composent des éléments suivants :

- une prime d'ancienneté de 1 % par année d'ancienneté (telle que définie à l'article 3.8), qui s'applique aux salariés dont le salaire annuel de base est inférieur ou égal à 39 123 € brut ; elle est plafonnée à 18 % ;
- une prime de fin d'année, qui ne peut être inférieure à 810 € brut (celle-ci est incluse dans le salaire minimal de référence, cf. art. 4) ;
- une prime de mariage ou de Pacs accordée après 1 an d'ancienneté : elle est égale à 810 € brut. Cette prime n'est pas cumulable en cas de succession de ces deux actes (Pacs et mariage) avec le même conjoint ; une prime de naissance accordée en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant du salarié après 1 an d'ancienneté ; elle est égale à 410 € brut.

En outre, des primes exceptionnelles peuvent être accordées par la direction, notamment en cas de travaux résultant de circonstances particulières.

En cas d'embauche, de licenciement ou de démission en cours d'année, ou de congé sans solde ou de travail permanent à temps partiel, la prime de fin d'année sera calculée *pro rata temporis* en tenant compte de la durée effective de travail dans l'année civile. »

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 12.3 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

## Article 6

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 demeure inchangé.

Le présent accord sera diffusé au sein de toutes les organisations appartenant à la branche.

## Article 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour suivant son dépôt.

## Article 8

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

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

Après avoir lu et paraphé chacune des 6 pages précédentes, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 20 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**

IDCC : 1480. – **JOURNALISTES**

---

Brochure n° 3285

**Convention collective nationale**

IDCC : 1922. – **RADIODIFFUSION**

---

ACCORD DU 8 JUIN 2017

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

NOR : ASET1750979M

IDCC : 1480, 1922

---

Entre  
SIRTI  
CNRA  
FFRC  
SNRC  
SNRL

D'une part, et

SNRT CGT  
SNFORT FO  
FASAP FO  
F3C CFDT  
FFCEGA CFTC

D'autre part,

il a été convenu qui suit :

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la loi garantit, dans tous les domaines, des droits égaux aux femmes et aux hommes.

L'article 23 de la déclaration universelle des droits de l'homme, la convention n° III de l'organisation internationale du travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du traité de la communauté européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.



La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et des conditions de travail a fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/CE).

En application de l'article L. 1142-1, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Au-delà des distorsions relevant de phénomènes extérieurs aux entreprises, les parties signataires sont conscientes des inégalités subsistant actuellement dans les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de la branche de la radiodiffusion et affirment leur volonté de parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles ont donc décidé d'agir sur les facteurs d'inégalité professionnelle et de harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévus aux articles L. 1152-1 et L. 1153-5 du code du travail, et de prendre un certain nombre de mesures en vue de la réalisation de cet objectif.

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

### *Recrutement*

#### 1.1. Offres d'emploi

Les entreprises de la branche de la radiodiffusion s'interdisent de faire apparaître tout critère illégitime ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé) et veillent à la rédaction de celles-ci de façon neutre, en prenant en compte la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres.

#### 1.2. Processus et critères de recrutement

L'activité professionnelle des entreprises de la radiodiffusion est ouverte aux femmes comme aux hommes. Les recrutements sont strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats.

#### 1.3. Candidatures reçues et candidatures retenues

Les entreprises de la branche veillent à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences et expériences ou profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats, compte tenu du marché du travail.

Dans le cadre de leurs relations avec les établissements de formation cibles, les entreprises de la radiodiffusion s'attacheront à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.

Pour certains métiers antenne, il est rappelé la spécificité, comme le prévoit le code du travail (art. L. 1142-2), qu'une partie des emplois relève de décisions artistiques de l'entreprise qui se doit dans le cadre du processus de recrutement pour ces postes de garder une totale liberté de choix et peut par conséquent décider d'orienter ses recherches plutôt vers une femme ou vers un homme sur la base de ces éléments spécifiques.

#### 1.4. Rémunération à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

## Article 2

### *Parcours et évolutions professionnels*

Les entreprises de la radiodiffusion s'engagent au respect de l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels et puissent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. À cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Les entreprises s'engagent à proposer des actions en interne de formation et de sensibilisation à la promotion de l'égalité professionnelle aux personnels en charge plus spécifiquement du recrutement, de la gestion et de l'évolution des carrières :

- en prévoyant des dispositifs relatifs à la lutte contre les stéréotypes femmes/hommes et les discriminations ;
- en relayant les actions relatives à la mixité professionnelle sur l'ensemble de l'entreprise.

## Article 3

### *Formation professionnelle*

#### 3.1. Accès à la formation

Les entreprises s'engagent à ce que les femmes et les hommes puissent participer aux mêmes formations, que ce soit pour le développement des compétences individuelles et professionnelles, ou que ce soit pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

La reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance doivent être les seuls critères d'évolution et d'orientation professionnelle et doivent être de même nature pour les femmes et les hommes.

#### 3.2. Organisation de la formation

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et aux séminaires, les entreprises de la radiodiffusion s'engagent :

- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale, avec une priorité donnée aux formations locales et régionales ;
- à mettre en place des aménagements d'horaire pour faciliter la participation à la formation ;
- à éviter les départs du domicile le dimanche soir ;
- à privilégier les sessions de formation de courte durée ;
- à confirmer par écrit aux salarié(e)s, au moins 15 jours avant le début de la session les dates et le lieu de la formation (ce délai de prévenance s'appliquera de la même façon si la formation était annulée et ce quel que soit le motif) ;
- à continuer à développer les outils d'autoformation (formation en bureautique par exemple).

## Article 4

### *Égalité salariale et promotion*

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

#### 4.1. Principe d'égalité de rémunération

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental.

Pour y parvenir, les entreprises de la radiodiffusion prennent les engagements suivants :

- elles veillent à ce que, lors des révisions de situation, les dirigeants d'entreprise s'assurent qu'à compétences, qualifications, et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes ;
- elles sont vigilantes au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences et expériences ou profils et performances équivalents ;
- le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa rémunération.

#### 4.2. Mesure visant à corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes

Une réserve salariale spécifique peut être mise en place dans les entreprises de la branche au taux recommandé de 0,1 % de la masse salariale annuelle en faveur de la résorption des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La mise en place ou la suppression de cette mesure, ainsi que la définition de ses modalités de redistribution, ou l'évolution de son taux sont à l'initiative de l'entreprise.

### Article 5

#### *Maternité, paternité et parentalité*

##### 5.1. Maternité

###### 5.1.1. Garantie pendant la grossesse

Une fois la déclaration de grossesse effectuée, la salariée bénéficiera d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'étudier les dispositions à mettre en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité dans des conditions adaptées en fonction du poste occupé.

Les employeurs examineront avec attention les demandes formulées, en particulier celles portant sur le travail à domicile, l'adaptation des horaires de travail, l'aménagement du poste de travail, notamment en fonction de la nature des métiers exercés et en cas de refus en exposeront les raisons.

Il est rappelé l'attachement de la branche aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail qui accordent une autorisation d'absence pour les examens relatifs à la grossesse, à l'assistance médicale à la procréation ainsi que pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, et qui doit donc faire l'objet d'une information régulière et renouvelée au sein de l'entreprise.

###### 5.1.2. Garanties pendant le congé de maternité ou d'adoption

Les entreprises de la radiodiffusion s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ou l'adoption ne pénalisent pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Cette période d'indisponibilité est considérée comme du temps de travail effectif, exclusivement pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- le calcul des congés payés et des primes.

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficie des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dès que le ou la salariée aura informé son employeur de son retour, un entretien sera organisé avec sa hiérarchie ou son gestionnaire ressources humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

## 5.2. Paternité

La période d'absence au titre du congé légal de paternité est prise en compte pour le calcul des droits dans les conditions fixées par la loi sur les 11 jours calendaires (art. L. 1225-35, L. 1225-36).

## 5.3. Congé parental d'éducation à temps complet

L'entreprise s'engage à informer sur la réforme du congé parental applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, qui offre une répartition plus équilibrée entre le rôle des parents.

## 5.4. Congés parentaux à temps partiel

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un(e) salarié(e) et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié(e). Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le ou la salarié(e) et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle.

Les entreprises de la branche sont attachées au principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. À ce titre, les entreprises soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles.

Les entreprises s'engagent à ce que les salarié(e)s travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salarié(e)s à temps plein.

Les entreprises s'attachent à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Les parents qui bénéficient d'un congé parental à temps partiel ont la possibilité de prolonger celui-ci au-delà de la limite légale (sous réserve de scolarisation), jusqu'à la veille de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de l'enfant, et moyennant un préavis de 3 mois.

## 5.5. Maintien du lien avec l'entreprise

Afin de faciliter le retour à la vie professionnelle, le maintien du lien avec l'entreprise pendant les congés familiaux est un facteur important.

Aussi, l'entreprise veille à ce que les vecteurs de communication utilisés dans l'entreprise soient accessibles aux salarié(e)s, durant tout leur congé, en permettant :

- l'accès à l'intranet, existant, sous réserve que les conditions de sécurité pour les données de l'entreprise soient garanties. Le salarié ne pourra prétendre à une prise en charge, même partielle du coût de son abonnement à un service de connexion à Internet. L'accès par le salarié à l'intranet de l'entreprise ne pourra pas être considéré comme une rupture de son congé ou une incitation au travail ;
- la communication sur les événements importants de l'entreprise ;
- l'envoi du journal interne, s'il en existe un.

Ce dispositif ne constitue pas un motif d'interruption du congé par l'employeur ou d'interférence avec le droit à la déconnexion du ou de la salarié(e).

## Article 6

### *Faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale*

#### 6.1. Organisation des réunions

Les réunions trop matinales ou trop tardives ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées.

#### 6.2. Aménagement des horaires lors de la rentrée des classes

Les salarié(e)s qui le souhaitent et sous réserve de prévenir la hiérarchie 1 semaine à l'avance pourront bénéficier dans la mesure où cela ne désorganise pas le service, et notamment la bonne marche de l'activité radiophonique, d'un aménagement d'horaires exceptionnels afin d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire sans que cela n'occasionne une diminution du temps de travail.

Cette mesure concerne les enfants scolarisés jusqu'à l'entrée en sixième incluse.

#### 6.3. Dons de jours de repos

Les entreprises s'engagent à informer sur la réforme du don de jours de repos à un salarié parent d'enfant ou de conjoint gravement malade, en rappelant que ce dispositif est conditionné à l'accord de l'entreprise.

## Article 7

### *Indicateurs de suivi*

Afin d'assurer le suivi de cet accord et éventuellement sa modification, les indicateurs suivants feront l'objet d'une attention particulière à l'occasion de la réalisation du rapport de branche annuel :

- nombre de réalisations d'entretiens professionnels par sexe et par statut ;
- communication annuelle par sexe, par classification des promotions accordées en précisant les changements de catégorie professionnelle ; par nature de contrats (CDD-CDI-contrat professionnel, contrat d'apprentissage) et par filières ;
- mobilités par sexe et par classification ;
- nombre de recrutements par sexe, classification et par filière ;
- communication annuelle par sexe, par classification et par entité du nombre d'heures de formation, du nombre d'actions de formation et du nombre de types de formation ;
- suivi par sexe, classification par entité et classification des salarié(e)s n'ayant pas fait l'objet de formation depuis 3 ans ;
- coût moyen des formations suivies par sexe et par statut ;
- nombre de salarié(e)s ayant demandé des temps partiels ;
- nombre de salarié(e)s ayant demandé à revenir à temps plein ;
- suivi de la prise des congés pour événements familiaux par sexe ;
- suivi du nombre de demandes de télétravail, demandé et accepté dans le cadre de la maternité ;
- nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de jours « enfants malades » par sexe ;
- nombre de demandes de jour de rentrée scolaire par sexe ;
- évolution du nombre de congés paternité pris par statut ;
- nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un don de jours de repos.

## Article 8

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à partir de la date de sa signature.

Dans le cadre d'une éventuelle révision de l'accord, l'ensemble des syndicats et organisations représentatives de la branche radiodiffusion (IDCC 1922) seront conviées aux discussions.

L'accord pourra être révisé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

### **Article 9**

#### *Dépôt. – Date d'effet*

Les parties signataires visent l'extension du présent accord.

Les parties signataires mandatent l'association patronale de la radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son extension, sans que cela puisse faire obstacle aux dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur, y compris pour les parties signataires, le premier jour du trimestre suivant la publication de son extension au *Journal officiel*.

### **Article 10**

#### *Commission de suivi de l'accord de branche*

C'est au cours des réunions de la NAO que sera abordé le suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un point spécifique sera inscrit à l'ordre du jour de ces réunions et s'appuiera sur le rapport de branche annuel.

Les discussions qui se dérouleront sur ce point porteront sur l'analyse des indicateurs et si nécessaire leurs ajustements en fonction des résultats constatés et des évolutions législatives.

Les partenaires sociaux pourront proposer, s'ils l'estiment nécessaire, des indicateurs supplémentaires.

Cette commission de suivi de la branche sera compétente en termes de suivi et d'interprétation de l'accord.

Fait le 8 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ**  
**ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 23 JANVIER 2002 RELATIF À L'INDEMNITÉ DE TRANSPORT

NOR : ASET1750977M  
IDCC : 3043

Entre  
FEP

D'une part, et  
CSFV CFTC  
FS CFDT  
FNPD CGT  
FEETS FO  
SNES CFE-CGC

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

**PRÉAMBULE**

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser le montant de l'indemnité conventionnelle de transport dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

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

*Montant de l'indemnité mensuelle en 2018*

Il est créé un nouvel article 6 intitulé « Montant de l'indemnité mensuelle en 2018 » rédigé ainsi :  
« Pour les salariés concernés effectuant plus de 104 heures par mois le montant de l'indemnité est fixé à cinq et demi (5,5) du minimum garanti (MG).

Pour les salariés concernés effectuant 104 heures et moins par mois, l'indemnité de transport est calculée *pro rata temporis* de leur temps de travail par rapport à un temps plein.

L'indemnité de transport est revalorisée chaque 1<sup>er</sup> janvier en fonction du minimum garanti en vigueur à cette date. »

## **Article 2**

L'ancien article 6 intitulé « Principe de non-cumul » devient l'article 7.

Sa rédaction reste inchangée.

## **Article 3**

L'ancien article 7 intitulé « Application » devient l'article 8.

La rédaction du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 8 « Application » est modifiée de la façon suivante :

« Les dispositions de l'article 6 "Montant de l'indemnité mensuelle en 2018" entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, au plus tôt et sous réserve de leur extension. Si l'extension intervenait postérieurement, l'article 6 entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. »

## **Article 4**

### *Durée et entrée en vigueur du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Fait à Villejuif, le 20 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3173

Convention collective nationale  
IDCC : 3043. – **ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ  
ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

AVENANT N° 1 DU 20 SEPTEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 3 MARS 2015 RELATIF À UNE PRIME ANNUELLE

NOR : ASET1750976M  
IDCC : 3043

Entre

FEP

D'une part, et

FS CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

SNES CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant l'article 8 de l'accord du 3 mars 2015 sur la prime annuelle et la volonté des parties de se réunir au titre de la clause de revoyure prévue à l'article 8 dudit accord.

Il est convenu ce qui suit :

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

Modification de l'article 3 « Montant de la prime » de l'accord du 3 mars 2015.

L'article 3 « Montant de la prime » est modifié de la façon suivante :

« Article 3

*Montant de la prime*

La prime annuelle est calculée, dans la limite d'un temps plein, sur la base de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon de l'AS1 A (cf. tableau).

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera calculé au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat de travail à la date du versement de la prime (cf. tableau).

*(Voir tableau page suivante.)*

ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MONTANT DE LA PRIME (*)
1 an à moins de 20 ans	7,70 %
20 ans et plus	11,50 %
(*) % de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon de l'AS1 A.	

## Article 2

Modification de l'article 8 « Durée de l'accord » :

L'article 8 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent de se réunir au second semestre 2018 en vue de la prime de 2019. »

## Article 3

Modification de l'article 9 « Révision ».

L'article 9 « Révision » est modifié comme suit :

### « Article 9

#### *Révision*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'avenant portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur. »

## Article 4

### *Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

## Article 5

### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 6

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt au 1<sup>er</sup> novembre 2018.

Fait à Villejuif, le 20 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ**  
**ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

AVENANT N° 16 DU 20 SEPTEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 25 JUIN 2002  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET AUX SALAIRES  
NOR : ASET1750980M  
IDCC : 3043

---

Entre  
FEP

D'une part, et  
CSFV CFTC  
FS CFDT  
FNPD CGT  
FEETS FO  
SNES CFE-CGC

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

**PRÉAMBULE**

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propriété, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

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

*Périmètre*

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'outre-mer.

**Article 2**

*Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail*

Conformément à l'article 2.2 de l'accord collectif du 14 mars 2012 (*Journal officiel* du 2 août 2013) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux du présent avenant rappellent l'obligation de l'employeur de s'assurer, notamment à l'occasion des négociations

annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les entreprises procéderont à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes et prendront, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

L'étude présentée à la CPNEFP en 2014 a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique principalement par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés (66 %) et par un taux important de femmes occupant un emploi à temps partiel (76 %).

L'accord de branche du 14 mars 2012 prévoit ainsi des mesures pour réduire ces inégalités constatées et s'est fixé comme objectif notamment d'augmenter la part des femmes dans les emplois d'agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres. Pour remédier à ces écarts, l'accord prévoit des mesures concernant le déroulement de carrière, d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes, les recrutements et l'accès à l'emploi, les conditions de travail, d'emploi et de temps partiel.

Afin d'actualiser les données de l'étude de 2014, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche sera présenté à la CPNEFP du 1<sup>er</sup> semestre 2018. À la suite de cette nouvelle étude s'ouvrira au deuxième trimestre 2018 une négociation afin de réviser l'accord de mars 2012.

### Article 3

#### *Grille applicable*

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille « A » ou « B » jointe.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

$$\text{Taux horaire} \times 151,67$$

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre I<sup>er</sup> de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2018 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au *Journal officiel*.

# Grille de salaires « A » applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2018

(si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018)

FILIÈRE EXPLOITATION			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5 (*)	17,66	
	MP4 (*)	16,35	
	MP3	14,67	
	MP2	13,22	
	MP1	12,49	
Niveau	Échelon		
Chef d'équipe – CE	3	12,45	
	2	12,32	
	1	11,65	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	12,07	12,32
	2	11,23	11,41
	1	10,63	10,81
AQS	3	10,43	10,62
	2	10,33	10,52
	1	10,25	10,42
AS	3	10,19	10,37
	2	10,14	10,31
	1	10,11	10,26

A : propreté ou prestations associées  
 B : propreté et prestations associées  
 (sous réserve d'exercice continu pendant  
 3 mois hors cas de remplacement)  
 (\*) Assimilé cadre

FILIÈRE ADMINISTRATIVE. – Taux horaire		
Niveau	Échelon	
Maîtrise – MA	MA3 (*)	17,49
	MA2	16,57
	MA1	14,62
Employés – EA	EA4	13,14
	EA3	12,02
	EA2	10,91
	EA1	10,18

FILIÈRE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4 675,77
	CA5	4 279,50
	CA4	4 032,29
	CA3	3 488,21
	CA2	3 121,29
	CA1	2 645,97

Grille de salaires « B »  
(si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient après le 1<sup>er</sup> janvier 2018)

(En euros.)

FILIÈRE EXPLOITATION			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5 (*)	17,68	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> A : propreté ou prestations associées  B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)  (*) Assimilé cadre </div>
	MP4 (*)	16,37	
	MP3	14,68	
	MP2	13,23	
	MP1	12,51	
Niveau	Échelon		
Chef d'équipe – CE	3	12,47	
	2	12,33	
	1	11,66	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	12,08	12,33
	2	11,24	11,42
	1	10,64	10,82
AQS	3	10,44	10,63
	2	10,34	10,53
	1	10,26	10,43
AS	3	10,20	10,38
	2	10,15	10,32
	1	10,12	10,27

FILIÈRE ADMINISTRATIVE. – Taux horaire		
Niveau	Échelon	
Maîtrise – MA	MA3 (*)	17,51
	MA2	16,59
	MA1	14,64
Employés – EA	EA4	13,15
	EA3	12,03
	EA2	10,92
	EA1	10,19

FILIÈRE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4 680,40
	CA5	4 283,74
	CA4	4 036,29
	CA3	3 491,66
	CA2	3 124,38
	CA1	2 648,59

#### **Article 4**

##### *Groupe de travail « classification des emplois »*

Prenant en considération le fait que la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés a été révisée en 2012, les parties conviennent d'ouvrir une réflexion sur la classification des emplois qui pourra comprendre l'étude de l'évolution de l'AS1A vers l'AS2A, le lien entre la classification et l'évolution des compétences via l'obtention d'un CQP, d'un titre ou d'un diplôme résultant de la formation professionnelle et en lien avec le poste de travail.

À cette fin, il sera mis en place en 2018 un groupe de travail paritaire relatif à la classification des emplois de la convention collective nationale.

#### **Article 5**

##### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

Si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient :

- avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la grille A est applicable au 1<sup>er</sup> janvier au plus tôt ;
- après le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la grille B est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 20 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276

**Convention collective nationale**

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE  
(Personnel)**

AVENANT N° 19 DU 13 SEPTEMBRE 2017

RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES

NOR : ASET1750985M

IDCC : 1794

Entre

AEGPIRC

D'une part, et

FEC FO

PSTE CFDT

IPRC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'introduction de nouvelles dispositions issues des lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016 rend nécessaire l'adaptation du chapitre II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 afin d'assurer sa pleine efficacité au dialogue social dans la branche et dans les entreprises.

La qualité du dialogue social contribue au bon fonctionnement de l'entreprise et à sa performance.

L'environnement de la branche et la complexité des problématiques auxquels sont confrontés leurs représentants engagent les partenaires sociaux à définir les moyens permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau national qu'au niveau des entreprises.

Le présent accord traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de la branche des IRC et des IP de poursuivre un dialogue social de qualité et de s'engager mutuellement afin de :

- concilier les exigences d'une activité professionnelle avec l'exercice de mandats électifs et/ou syndicaux ;
- reconnaître l'engagement dans l'activité syndicale ou de représentation du personnel au bénéfice du collectif ;
- accompagner les salariés représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel ;



- faciliter la prise en compte pour chaque salarié de ses compétences professionnelles et des compétences développées dans le cadre de son/ses mandats(s) au sein de la branche et/ou de l'entreprise pour la construction du parcours professionnel.

Les dispositions du présent accord constituent le socle commun des règles applicables dans les entreprises de la branche.

Toutefois, certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à décliner et/ou compléter par accord les principes définis ci-après, afin de prendre en compte toutes les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

C'est dans ce cadre que le présent accord remplace les dispositions de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 visées dans le chapitre II « Droit syndical ».

Le chapitre II intitulé « Droit syndical » est désormais libellé comme suit :

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

### **LIBERTÉ D'OPINION, LIBERTÉ SYNDICALE ET NON-DISCRIMINATION SYNDICALE**

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

## TITRE II

### **EXERCICE DES ACTIVITÉS SYNDICALES AU NIVEAU DES INSTANCES PARITAIRES DE BRANCHE**

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement des instances paritaires, et le financement de l'exercice des fonctions syndicales qui s'y rapportent.

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

##### *Instances paritaires de branche*

#### **Article 1.1**

##### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

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

##### *a) Mission de négociation de la convention collective*

La commission a pour mission essentielle dans le cadre des réunions paritaires de négocier tout avenant ou modification ou ajout de texte à la convention collective afin de définir les garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche.

À cet effet, elle établit au dernier trimestre N – 1 un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

En fonction des thèmes de négociation, la méthodologie suivante pourra être mise en place :

1. Envoi de données chiffrées permettant de partager un diagnostic.
2. Réunion de présentation et discussion de ces éléments.
3. Intervention d'expert permettant d'apporter les éclairages nécessaires à la négociation.

Lorsque la CPPNI se réunit en commission paritaire de négociation, elle est composée de cinq membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs »

Les membres de cette commission peuvent demander la mise en place de groupes de travail paritaires (cf. art. 1.2) afin d'éclairer les travaux de négociation. Cette décision doit être adoptée à la majorité des organisations syndicales au sens de leur représentativité et recueillir l'assentiment de la délégation des employeurs.

#### *b) Mission d'intérêt général*

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

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

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises.

Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces accords seront transmis à l'adresse électronique du secrétariat des commissions paritaires après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Il est créé une sous-commission de la négociation collective qui établit un document de travail en vue de préparer la réunion de la commission consacrée à l'élaboration du rapport annuel.

Cette sous-commission est composée de 2 membres désignés par chaque organisation syndicale représentative s'agissant de la délégation des salariés, et d'un nombre égal de représentants de la délégation des employeurs.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Elle désigne en son sein, un président et un vice-président appartenant l'un au collège employeurs et l'autre au collège des salariés, avec alternance des postes tous les 2 ans.

Les entreprises doivent adresser les accords collectifs au secrétariat des commissions paritaires.

Le secrétariat des commissions paritaires établit un document de travail comportant notamment le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les parties signataires.

Un procès-verbal est établi et adressé aux membres de la CPPNI comportant en annexe la liste des accords.

Il est accordé aux membres de cette sous-commission 1 demi-journée de préparation avant chacune de ses réunions.

#### *c) Mission d'interprétation*

La CPPNI est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la convention, de ses avenants et annexes.

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre exclusif, cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

Cette commission se réunit dans un délai maximum de 1 mois, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs membres de la commission. En cas d'urgence, le délai peut être ramené à 10 jours. Elle devra émettre un avis dans un délai maximum de 1 mois suivant sa réunion.

Si l'avis est majoritaire, à la majorité des organisations syndicales au sens de leur représentativité, et qu'elle recueille l'assentiment de la délégation des employeurs ou si l'avis est unanime, il prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Il sera communiqué à l'ensemble des participants à la commission et intégré dans un registre de la commission consacré aux avis d'interprétation.

À défaut d'avis, un procès-verbal sera établi indiquant la position de chacun des participants à la commission.

Le procès-verbal sera également intégré dans le registre précité. La réunion consacrée à l'interprétation de la convention collective peut se dérouler à l'issue d'une réunion de négociation de la convention collective et conformément à la composition définie à l'alinéa 2.

#### *d) Demande d'avis*

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche.

Cet avis suppose, pour être adopté, qu'il recueille la majorité des organisations syndicales de salariés au sens de leur représentativité et l'assentiment de la délégation « employeurs ».

À défaut d'avis exprimé dans ces conditions, sera établi un procès-verbal constatant la position de chacune des organisations participant à la commission.

#### *e) Réunion préparatoire*

Il est accordé aux membres de la CPPNI 1 journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

### **Article 1.2**

#### *Groupes de travail paritaires*

Les groupes de travail paritaires instaurés à la demande de la CPPNI ont pour objet :

- d'alimenter les négociations ;
- d'approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

Ils sont composés de 2 membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

S'agissant de la délégation des salariés, un des représentants devra être obligatoirement membre de la CPPNI, l'autre pouvant être choisi parmi les salariés des entreprises de la branche, en fonction des compétences nécessaires aux travaux.

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer aux groupes de travail, sans perte de rémunération.

L'organisation syndicale informe le secrétariat des commissions paritaires de la composition de la délégation en indiquant le nom, le prénom, l'adresse électronique des représentants désignés, au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Un relevé de décision résumant les positions de la délégation des salariés et de la délégation « employeurs » est adressé avec la convocation et l'ordre du jour de la commission paritaire portant sur le thème pour lesquels les travaux ont été sollicités.

### **Article 1.3**

#### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)*

La composition et les attributions de la CPNEF sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente convention.

Il est accordé aux membres de la CPNEF 1 journée de préparation avant chacune des réunions de celle-ci.

### **Article 1.4**

#### *Comité paritaire de pilotage de la GPEC*

La composition et les attributions du Copil GPEC sont celles prévues par l'annexe II-A de la présente convention.

Il est accordé aux membres dudit comité 1 journée de préparation avant chacune des réunions de celui-ci.

### **Article 2**

#### *Participation aux instances et aux réunions paritaires*

Lorsque des salariés participent sur mandat de l'organisation syndicale aux instances et aux réunions paritaires prévues à l'article 1 du présent accord, et dans la limite du nombre composant les différentes instances.

Les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

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

Concernant le temps de transport supplémentaire lié aux déplacements des mandatés, les entreprises de la branche veillent à l'application de l'article L. 3121-4 du code du travail sans discrimination. En l'absence d'accord ou de décision, la contrepartie s'opère sous forme de repos conformément à l'article 4.7 de l'accord relatif à la qualité de vie au travail.

## **TITRE III**

### **MODALITÉS D'EXERCICE DES ACTIVITÉS SYNDICALES AU NIVEAU NATIONAL**

Les moyens accordés pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national ont pour objet de :

- faciliter la négociation au niveau national ;
- faciliter la préparation et la participation aux travaux des différentes instances paritaires mises en place au niveau de la branche ;
- permettre la participation à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

### **Article 3**

#### *Moyens alloués à l'exercice des activités syndicales*

##### **3.1. Crédit temps syndical**

Un dispositif de crédit temps syndical est créé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Ce dispositif doit permettre aux organisations syndicales de mobiliser les moyens humains nécessaires à un dialogue social de qualité en assurant à des salariés de la branche des autorisations d'absence rémunérées.

Le crédit temps syndical est utilisé pour financer des temps de travail consacrés au dialogue social de branche et, plus généralement, pour participer à la vie et au fonctionnement de l'organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale bénéficie de 275 jours (550 ½ journées) de crédit temps syndical.

Les bons sont délivrés par le secrétariat des commissions paritaires, à parts égales entre les organisations syndicales représentatives de la branche et en totalité au début de l'année civile.

Ils sont exprimés en demi-journées et peuvent être utilisés en journées ou demi-journées.

L'organisation syndicale les remet au(x) salarié(s) concerné(s).

Une liste des bénéficiaires récurrents de ces bons peut être communiquée en amont, chaque année, aux employeurs par l'organisation syndicale.

L'employeur et le secrétariat des commissions paritaires sont informés au moins 8 jours calendaires précédant l'absence, sauf circonstances exceptionnelles, par transmission électronique des bons attribués par l'organisation syndicale au(x) salarié(s) concerné(s).

Ces bons valent autorisation d'absence rémunérée. Le crédit temps syndical est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Un point d'étape sur l'utilisation de ces bons est fait par le secrétariat des commissions paritaires et transmis aux organisations syndicales chaque semestre.

Un bilan complet est effectué au 31 janvier de l'année N + 1.

### 3.2. Dotation de fonctionnement

Une dotation de fonctionnement d'un montant de 30 000 € est versée à chaque organisation syndicale représentative.

Son versement s'effectue pour moitié au 31 janvier de l'année N, le second versement intervenant au plus tard le 15 mars de l'année N + 1.

Le montant de cette dotation sera indexé sur l'évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation hors tabac.

Une organisation syndicale peut faire le choix de transformer en tout ou partie cette dotation en crédit temps syndical. Dans le cas où l'utilisation de la dotation est totale, elle bénéficiera de 145 jours. Elle devra faire part de son choix auprès du secrétariat des commissions paritaires avant le 31 janvier de l'année N.

## Article 4

### *Réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC et des IP*

Des autorisations d'absence peuvent être accordées sans retenue de salaire pour le temps de travail pris pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC au plus trois fois par an, et dans la limite de :

- 1 représentant pour les entreprises jusqu'à 499 salariés ;
- 2 représentants entre 500 et 999 salariés ;
- 3 représentants entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- 4 représentants entre 2 000 et 2 999 salariés ;
- 5 représentants entre 3 000 et 3 999 salariés.

À partir de 4 000 salariés, 1 représentant supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Ces absences sont accordées sur justification et sous réserve que les demandes soient formulées au moins 30 jours avant l'échéance.

## TITRE IV

### EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU NIVEAU DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Les parties signataires du présent accord fixent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Conscientes que certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires incitent les entreprises à décliner et/ou compléter par accord les dispositions ci-après, afin de prendre en compte les spécificités liées aux entreprises multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique.

#### Article 5

##### *Mandats syndicaux*

##### 5.1. Délégué syndical

Dans chaque entreprise ou établissement, quel qu'en soit l'effectif, et dans le respect des dispositions législatives en vigueur, il peut être désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce délégué syndical bénéficie d'un crédit de 24 heures par mois pour l'exercice de sa mission.

Dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements au sens de l'article L. 2143-3 du code du travail à la date de signature de l'accord d'au minimum 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise.

Sur décision de l'organisation syndicale qui procède à la désignation suivant la réglementation en vigueur, le délégué syndical central n'est pas obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

Un délégué syndical central est désigné par entreprise et reconnu par celle-ci comme chef de file.

Cette désignation est complétée d'autant de délégués syndicaux centraux adjoints, dont le nombre est déterminé en fonction de la taille de l'entreprise, à savoir :

- 1 délégué syndical central adjoint jusqu'à 1 499 salariés ;
- 2 délégués syndicaux centraux adjoints entre 1 500 et 2 999 salariés ;
- 3 délégués syndicaux centraux adjoints entre 3 000 et 4 999 salariés ;
- 4 délégués syndicaux centraux adjoints à partir de 5 000.

Le délégué syndical central bénéficie d'un crédit d'heures de 50 heures et le délégué syndical adjoint bénéficie d'un crédit d'heures de 30 heures, pour l'exercice de leurs missions.

##### 5.2. Représentant de section syndicale

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement quel qu'en soit l'effectif.

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois.

### 5.3. Représentant syndical au comité d'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut nommer un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement au sens de la législation en vigueur concernant le périmètre de désignation.

Quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement, le représentant syndical n'est pas obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement. La décision est du ressort de l'organisation syndicale qui procède à la désignation.

Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les droits des représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement sont étendus au représentant syndical désigné au comité central d'entreprise.

Le représentant syndical bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois.

## Article 6

### *Moyens d'information et de communication*

6.1. La distribution des tracts et des publications syndicales ainsi que leur affichage se font dans l'entreprise conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies d'information et de communication.

En conséquence, un dispositif intranet ainsi que les outils numériques de l'entreprise sont mis à disposition des organisations syndicales.

Les entreprises définissent par accord collectif d'entreprise les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

6.2. Les salariés des entreprises de la branche doivent avoir accès aux outils d'informations numériques (internet ou intranet) du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

6.3. Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail. Ils disposent de 5 heures par an pour la tenue de ces réunions pendant les heures de travail, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

6.4. Les organisations syndicales disposent d'un forfait de 3 heures par an, par organisation syndicale et par site de plus de 150 salariés ou en deçà si l'établissement est pourvu d'un CE ou d'une DUP, pour organiser des réunions d'information à l'attention des salariés qui le souhaitent.

La date, le lieu et l'heure de ces réunions sont fixés en concertation entre les représentants syndicaux et la direction avant la date prévue de la réunion.

Afin de faciliter l'organisation de ces réunions, les organisations syndicales veilleront à contacter en amont, la direction, afin d'étudier les modalités logistiques d'organisation de cette réunion.

Le temps passé par le personnel pour assister à ces réunions est considéré comme du temps de travail. Le temps passé par les représentants des organisations syndicales est imputé sur le crédit d'heures mis à leur disposition.



## Article 7

### *Moyens matériels*

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 200 et 1 000 salariés, un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, est mis à la disposition de l'ensemble des sections syndicales. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises où il s'avère impossible de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, les modalités d'accès au matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux sont déterminées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative doit avoir un local indépendant, convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, selon des modalités qu'un accord collectif d'entreprise peut définir.

## Article 8

### *Collecte des cotisations*

La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu à l'article 6, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

## Article 9

### *Crédits d'heures*

Les membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel titulaires, les membres titulaires de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux ont toute liberté dans l'utilisation de leurs crédits d'heures dès lors qu'elle l'est conformément à leurs missions respectives.

Les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Ces crédits d'heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.

Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, les membres de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux doivent informer leur hiérarchie de la prise des crédits d'heures préalablement à leur utilisation effective sauf cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles. Dans cette dernière hypothèse, l'information de la hiérarchie devra être faite si possible simultanément et en tout état de cause *a posteriori*.

Les parties signataires rappellent que les heures de délégation se décomptent en heures, quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail appliquées aux représentants élus ou désignés.

Les entreprises examineront les modalités pratiques du décompte des heures de délégation pour les salariés soumis aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

Les membres suppléants du comité d'entreprise bénéficient d'un crédit de 5 heures par mois. Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, qui comportent au moins deux établissements d'au minimum 50 salariés chacun, ce crédit, accordé selon les mêmes conditions, est porté à 10 heures par mois.



## Article 10

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour exercer leurs missions, d'un stage de formation économique de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés. La durée est fixée à 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Les salariés appelés à participer à des stages ou sessions dans le cadre des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficient du maintien intégral de leur rémunération.

## TITRE V

### PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Afin de favoriser l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les dispositions suivantes doivent s'appliquer dans les entreprises de la branche.

## Article 11

### *Modalités d'exercice d'un mandat*

L'exercice d'un mandat syndical et/ou électif s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les entreprises veillent à ce que l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution professionnelle et sur l'employabilité des salariés concernés.

Dès lors qu'un salarié informe son employeur de l'exercice d'un mandat au niveau de la branche et/ou au niveau de l'entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté ou élu bénéficie, d'un entretien dans les conditions déterminées par l'entreprise, en lien avec l'organisation du travail et la proratisation de la charge de travail.

L'entretien a pour objet d'examiner les incidences de l'exercice du mandat sur l'activité professionnelle des intéressés, en particulier s'agissant de la recherche de la meilleure conciliation possible entre ladite activité professionnelle (disponibilité, charge de travail, objectifs contractuels) et l'exercice du mandat ainsi que les aménagements nécessaires notamment pour maintenir l'intérêt du travail ainsi que le niveau professionnel.

Au cours de cet entretien, sont rappelées les obligations liées à la confidentialité au regard de l'activité professionnelle.

En tout état de cause et, quel que soit le temps consacré à l'activité syndicale, le salarié conserve les attributs liés à son emploi.

À l'occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le contenu de cet entretien est formalisé.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à organiser une information à destination des managers comptant parmi leurs collaborateurs des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ou électif qui portera sur la nature du ou des mandats détenus et des prérogatives qui y sont attachées.

## **Article 12**

### *Parcours professionnel et la formation*

#### **12.1. Formation lors de la prise de mandat au niveau national**

Lors de leur désignation, les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires mentionnées à l'article 1<sup>er</sup>, bénéficient d'une formation générale, dont le contenu est validé par le comité paritaire de pilotage de la GPEC, dispensée par le centre de formation et axée sur les caractéristiques historiques et contemporaines de la branche des institutions de retraite complémentaire, sur le paritarisme, ainsi que sur le rappel des enjeux économiques et sociaux auxquels la branche est confrontée.

Une telle formation, qui s'exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, permet au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d'analyse nécessaires à la compréhension de l'environnement paritaire et de ses enjeux.

#### **12.2. Accès à la formation**

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés.

Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés.

Pour les salariés consacrant une partie importante de leur temps à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Par ailleurs, outre les formations en lien avec l'emploi occupé, l'exercice des mandats nécessite des compétences spécifiques du fait de la complexité croissante des problématiques correspondant à leur champ d'intervention.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance pour les titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs de bénéficier de formations assurant un niveau de connaissance nécessaire à l'exercice de leur mission. Les intéressés peuvent donc bénéficier, en cours de mandat et en accord avec l'employeur, d'une action de formation en lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de formation, CPF...).

Dans ce cadre, les entreprises sont également invitées à faire connaître aux titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs la possibilité de suivre une action de formation certifiante et inscrite à l'inventaire en application des dispositions de l'article L. 6112-4 du code du travail.

## **Article 13**

### *Garantie de rémunération*

Les salariés exerçant un mandat syndical et/ou électif ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération.

L'entreprise vérifiera à l'issue du mandat que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Ainsi, à l'issue du mandat au sens de l'échéance électorale, l'entreprise s'assure que ces derniers bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la même classe dans le même emploi.

En cas de nombre insuffisant de salariés avec lesquels porte cette comparaison, celle-ci est effectuée par rapport aux salariés de la même classe.

## **Article 14**

### *Entretien de fin de mandat*

À l'issue du mandat, ou en cas de réduction significative du temps consacré à l'exercice de ses mandats, le salarié bénéficie d'un entretien spécifique au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, intégrant les compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale et précisant les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Celui-ci peut avoir lieu à la demande du salarié avec un interlocuteur des ressources humaines.

Il peut être conduit sur demande du salarié dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du nouveau cycle électoral.

Une période d'adaptation au poste peut être décidée d'un commun accord entre les ressources humaines, le manager et le salarié afin de créer les conditions nécessaires à une reprise réussie.

Un plan d'accompagnement individuel identifie les étapes de cette période, et notamment les points intermédiaires, les objectifs, les missions ainsi que les compétences à acquérir et les moyens associés.

À la suite de son entretien de fin de mandat, le salarié dont l'exercice de ses mandats dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant :

- les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ;
- les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

Si ce projet d'évolution professionnelle conduit à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, les entreprises mettent en place des mesures d'accompagnement.

## **Article 15**

### *Valorisation de l'expérience syndicale*

Lors de la reprise d'activité du salarié élu ou mandaté, et à sa demande, les entreprises prennent toutes mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical.

Cet accompagnement, réalisé par un cabinet extérieur, passe notamment par :

- l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'aide et l'aménagement du temps de travail pour le salarié qui s'engage dans une formation diplômante.

Les entreprises définissent, en lien avec l'observatoire des métiers et des qualifications, des outils permettant la reconnaissance des qualifications acquises au cours du mandat.

Ces mesures se traduisent notamment par une prise en charge financière des frais pédagogiques ainsi que du maintien de salaire durant l'éventuel temps d'absence lié à la réalisation de la VAE en vue de l'acquisition d'une certification.

## **Article 16**

### *Application de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017 à l'exception des dispositions relatives au financement des fonctions syndicales qui prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable.

Fait à Paris, le 13 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

ACCORD DU 5 SEPTEMBRE 2017

RELATIF AUX STAGIAIRES

NOR : ASET1750981M

IDCC : 1702

---

Entre

FNTP

FNSCOP

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

CFDT construction bois

CFE-CGC BTP

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les lois du 6 janvier 1978 (relative à l'emploi des jeunes et à certaines catégories de femmes), du 31 mars 2006 (pour l'égalité des chances) et du 10 juillet 2014 (relative au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires) ont permis de faire évoluer la situation et le statut des stagiaires.

Le stage facilite le passage du monde scolaire à celui de l'entreprise et permet de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Il permet au stagiaire d'acquérir une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours.

Pour cela, il repose sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée.

Des enquêtes réalisées au sein de la FNTP sur 1 250 entreprises de travaux publics ont révélé que 13 500 et 12 800 stagiaires ont été respectivement accueillis en 2011 et 2012. Ce nombre s'élevait à 18 400 en 2006 (sur 1 142 entreprises interrogées).

Le stage constitue un vecteur important dans la préparation du jeune à son entrée dans la vie active.

À ce titre, les parties signataires souhaitent, par le présent accord :

- rappeler le rôle primordial des stages dans la mise en œuvre des connaissances théoriques dans un cadre professionnel ;
- améliorer la situation des stagiaires dans la profession ;
- fixer la gratification minimale des stagiaires œuvrant dans les entreprises de travaux publics.

Le présent accord ne s'applique notamment pas :

- aux jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation ;
- aux jeunes embauchés durant les vacances scolaires en CDD (« job d'été ») ;
- aux élèves mineurs de moins de 16 ans effectuant des visites d'information, des stages découverte ou d'initiation afin de mieux connaître le monde de l'entreprise et de découvrir les différents métiers.

Les parties souhaitent rappeler que l'usage du terme masculin « stagiaire », employé par souci de lisibilité de l'accord, vise également les stagiaires de sexe féminin.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM. Il concerne l'ensemble des employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## **Article 2**

### *Convention de stage*

Le stage, ayant une finalité pédagogique, fait l'objet d'une concertation entre un enseignant de l'établissement scolaire ou universitaire auquel appartient le stagiaire, un membre de l'entreprise d'accueil et le stagiaire lui-même.

Le projet de stage est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Cette convention comporte les mentions prévues à l'article D. 124-4 du code de l'éducation <sup>(1)</sup>.

## **Article 3**

### *Accueil et intégration du stagiaire*

3.1. Dans le cadre de sa finalité pédagogique, le stage est doublement encadré :

- d'une part par un enseignant référent, désigné parmi les équipes pédagogiques de l'établissement scolaire ou universitaire ;
- d'autre part par un tuteur membre de l'entreprise, qui accompagne le stagiaire et auprès duquel ce dernier peut s'adresser afin de faciliter son intégration au sein de l'entreprise.

3.2. L'enseignant référent est responsable du suivi pédagogique du stage. Il est également le garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage.

3.3. Le tuteur est le garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage. Il doit notamment veiller à ce que le stagiaire soit correctement accueilli au sein de l'entreprise dans

---

(1) Un modèle officiel de convention type élaboré par le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a été fixé par arrêté (arrêté du 29 décembre 2014 relatif aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur, *Journal officiel* 10 février 2015).

laquelle il effectue le stage et fait en sorte qu'il puisse disposer des informations indispensables à la connaissance de l'entreprise et à l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Il est en priorité choisi parmi les salariés membres de l'ordre des tuteurs des travaux publics. Le tuteur désigné dans ce cadre, bénéficie de la formation à la fonction tutorale prévue par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics qui comporte un item obligatoire et essentiel relatif à la santé et à la sécurité au travail mis en place par l'avenant n° 3 audit accord. Dans la continuité de cette formation, le tuteur portera une attention particulière aux problématiques de santé et de sécurité au travail dans le cadre de sa mission auprès du stagiaire.

Il ne peut suivre plus de 3 stagiaires simultanément.

La mission du tuteur qui accompagne le stagiaire est notamment de :

- le guider et le conseiller ;
- l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
- lui permettre d'accéder aux informations nécessaires ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- assurer un suivi régulier de ses travaux ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel.

Il sera en relation avec l'enseignant référent de l'établissement scolaire ou universitaire en charge de suivre le stagiaire.

3.4. Les règles à respecter en matière de santé et de sécurité ainsi que les documents d'accueil existant dans l'entreprise doivent impérativement être communiqués au stagiaire.

3.5. Parallèlement, l'entreprise d'accueil s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le stagiaire et lui donner les moyens d'accomplir sa mission dans les meilleures conditions ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées.

Conformément à l'article D. 1221-23-1 du code du travail en vigueur, l'entreprise d'accueil doit également inscrire, dans une section spécifique du registre unique du personnel, les nom et prénoms des stagiaires, dans l'ordre de leur arrivée, les dates de début et de fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ainsi que les nom et prénoms du tuteur et le lieu de présence du stagiaire.

## **Article 4**

### *Déroulement du stage*

4.1. La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre le stagiaire, l'établissement scolaire ou universitaire et l'entreprise d'accueil.

La durée du stage qui figure de manière explicite dans la convention de stage ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement lorsqu'il est effectué par un même stagiaire dans la même entreprise.

4.2. Sous réserve des dispositions particulières applicables aux mineurs, le stagiaire se voit appliquer les mêmes règles que les salariés de l'entreprise d'accueil s'agissant :

- des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- de la présence de nuit ;
- du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que des jours fériés.

L'entreprise d'accueil doit établir, selon tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire.

4.3. Les règles de l'entreprise en matière de gestion des absences, mais aussi de discipline, doivent être portées à la connaissance du stagiaire. Lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation de mettre en place un règlement intérieur, celui-ci doit être porté à la connaissance du stagiaire par tous moyens.

En tout état de cause, en cas d'absence pour motif lié à l'état de santé du stagiaire, celui-ci devra la justifier par le biais d'un certificat médical auprès de l'entreprise d'accueil.

## **Article 5**

### *Vie du stagiaire dans l'entreprise*

5.1. Le stagiaire ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires du seul fait de sa situation de stagiaire. Il bénéficie des mêmes protections que les salariés en matière de restrictions injustifiées ou disproportionnées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, et en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel.

En revanche, dans la mesure où il ne peut prétendre au statut de salarié de l'entreprise, des différenciations de traitement peuvent être appliquées dans certaines situations à condition qu'elles soient justifiées par des éléments objectifs et proportionnés.

5.2. Les stagiaires sont soumis aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, mais également aux règles d'hygiène et de sécurité, de confidentialité ainsi qu'aux heures de travail prévues dans la convention de stage.

En cas de manquement grave à ces règles par l'une des parties, il pourra être mis un terme à la convention de stage.

5.3. Bien que les autorisations d'absence pour événements familiaux soient réservées aux salariés, sans condition d'ancienneté, et rémunérées par l'employeur, les signataires ont souhaité en faire bénéficier les stagiaires dans la limite des événements suivants :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs ;
  - 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
  - 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
  - 5 jours pour le décès d'un enfant ;
  - 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
  - 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
  - 1 jour en cas de décès des beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents ou beaux-parents ou d'un de ses petits-enfants ;
  - par ailleurs, la convention de stage peut fixer un nombre de jours pour se rendre à des examens liés au cursus scolaire ou universitaire sur demande de l'établissement scolaire ou universitaire.
- À défaut d'être fixés dans la convention de stage, ces jours sont fixés en accord avec l'entreprise.

Le stagiaire bénéficie également des congés et autorisations d'absence liés à la maternité (autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ; congé de maternité, etc.), la paternité et l'adoption légaux prévus pour les salariés.

Pour les stages de plus de 2 mois, la convention doit prévoir la possibilité, pour le stagiaire, de prendre des congés et de bénéficier d'autorisation d'absence durant le stage.

Ces périodes sont assimilées à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage et l'employeur a la possibilité de maintenir la gratification.



5.4. Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil.

5.5. L'employeur prend en charge une partie des frais de transport engagés par le stagiaire au titre des trajets qu'il réalise entre son domicile et son lieu de travail dans les conditions prévues par l'article L. 3261-2 du code du travail.

5.6. Le stagiaire bénéficie également des prestations du comité d'entreprise dans le cadre de ses activités sociales et culturelles.

5.7. En outre, le stagiaire non sédentaire bénéficie des mêmes dispositions que les salariés de l'entreprise d'accueil en ce qui concerne la restauration et les transports, telles que visées aux articles 8.5 et 8.6 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992 à l'exception de l'indemnité de trajet.

## **Article 6**

### *Gratification minimale du stagiaire*

Pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, le stagiaire doit percevoir une gratification.

Le montant de cette gratification est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale tel que fixé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. La revalorisation du plafond horaire de la sécurité sociale, en cours de stage, entraîne automatiquement celle de la gratification versée au stagiaire.

Cette gratification est due pour chaque heure de présence à compter du 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> mois de stage pour toute la durée du stage. Elle est versée mensuellement, indépendamment du remboursement des frais engagés par le stagiaire pour effectuer le stage ou des avantages en matière de restauration, d'hébergement et de transport.

En deçà de cette durée de 2 mois, l'employeur a la possibilité de verser une gratification.

## **Article 7**

### *Évaluation du stagiaire. – Fin du stage*

7.1. À l'issue du stage, une évaluation est réalisée par l'enseignant référent de l'établissement scolaire ou universitaire assurant le suivi du stagiaire, en collaboration avec son tuteur dans l'entreprise.

À cet effet, chaque établissement décide de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique.

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention de stage et l'évaluation est portée dans une « fiche d'évaluation » qui, avec la convention, constitue le « dossier de stage », conservé par l'établissement scolaire ou universitaire.

La qualité du stage en lui-même fait également l'objet d'une appréciation par l'ensemble des signataires de la convention de stage.

7.2. L'entreprise d'accueil délivre également au stagiaire une attestation de stage mentionnant la durée effective totale du stage ainsi que le montant total de la gratification qui lui a été versée <sup>(1)</sup>.

## **Article 8**

### *Protection sociale du stagiaire*

Le stagiaire conserve sa protection sociale dans le cadre de l'assurance maladie dont il est bénéficiaire comme étudiant, à titre personnel ou comme ayant droit.

---

(1) Un modèle officiel d'attestation élaboré par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche a été fixé par arrêté (arrêté du 28 décembre 2014 relatif aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur, *Journal officiel* 10 février 2015).

Il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en application des articles L. 412-8 et D. 412-3 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le stagiaire reçoit une gratification supérieure au seuil d'exonération (actuellement 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale), il bénéficie de garanties de prévoyance complémentaire. L'ensemble de ces garanties, applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, correspond à celles des régimes nationaux de prévoyance prévues par les conventions collectives nationales des ouvriers, ETAM et cadres de travaux publics en vigueur, à l'exception des garanties qui portent spécifiquement sur l'invalidité ou l'arrêt de travail des salariés.

Lorsque la gratification du stagiaire est égale ou inférieure au seuil d'exonération prévu par la réglementation, les formalités d'affiliation et le versement des cotisations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles sont effectuées par l'établissement d'enseignement et permettent le rattachement du stagiaire au régime général pour ces risques.

## **Article 9**

### *Promotion des stages*

En vue de promouvoir les stages au sein de la branche des travaux publics et de faciliter la recherche des stagiaires par les entreprises demanderesse, la FNTP et la fédération SCOP BTP (section TP) s'engagent à inciter les entreprises à déposer, sur leur site Internet, leurs offres de stage.

La FNTP et la fédération SCOP BTP (section TP) s'engagent également à promouvoir, dans cette même rubrique, l'espace dédié au dépôt de curriculum vitae des stagiaires afin que les entreprises des travaux publics adhérentes puissent les contacter en cas d'offre de stage.

Dans le cadre de la préparation aux métiers des travaux publics, la FNTP et la fédération des SCOP BTP (section TP) tiennent à la disposition des entreprises à la recherche de stagiaires la liste des écoles qu'elles pourraient contacter.

## **Article 10**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il annule et remplace les dispositions de l'accord collectif national du 30 juin 2010 relatif aux stagiaires des entreprises de travaux publics.

## **Article 11**

### *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, sous réserve du respect du préavis susmentionné et à condition d'être notifiées aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

## **Article 12**

### *Dépôt et extension de l'accord*

Le présent accord national sera déposé auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en application des articles L. 2231-2 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

AVENANT N° 2 DU 5 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE II DE L'ANNEXE V  
NOR : ASET1750975M  
IDCC : 2614

Entre  
FNTP  
FNSCOP

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

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

**PRÉAMBULE**

Conformément à leur engagement lors de la négociation des minima des cadres pour 2017 et en application de l'article L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation ayant pour objectifs de créer un échelon intermédiaire entre les positions A2 et B1 dans la classification des cadres et des règles adaptées à cette nouvelle situation, avant la prochaine négociation sur les minima cadres pour 2018.

Une position « B » est créée afin de remplir un triple objectif : ne pas modifier le niveau A spécifique d'entrée pour les jeunes diplômés, permettre un échelon intermédiaire pour les ETAM promus cadres et favoriser l'évolution du niveau B1.

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

L'annexe II de l'annexe V de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 est abrogée et remplacée par l'annexe au présent avenant.

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **Article 3**

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

### **Article 4**

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en application des articles L. 2231-2 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### CLASSIFICATIONS ETAM. – CADRES. – GUIDE DE PRÉSENTATION

---

#### Présentation générale

Les classifications des ETAM et des cadres répondent à 3 objectifs partagés par tous :

- attirer les jeunes et les fidéliser ;
- revaloriser l'image de nos métiers ;
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

Il s'agit donc de décrire les emplois de nos professions en tenant compte de leur état actuel (plus grande technicité, diversité des compétences...) et de leurs développements probables (car on écrit pour longtemps et le système doit pouvoir évoluer).

Il s'agit aussi de favoriser l'évolution des parcours professionnels dans les travaux publics.

Pour remplir ces objectifs, les projets de classifications mettent en œuvre divers moyens.

#### Critères classants

Ces critères repris des classifications ouvriers sont désormais communs aux 3 catégories de personnel : ouvriers, ETAM, cadres, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés. En rendant plus lisibles à travers ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux imaginer leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de lister tous les postes existants, ce qui serait difficilement exhaustif et rapidement obsolète, comme le sont les filières contenues dans l'actuelle classification des ETAM. Les critères classants permettent donc d'inscrire les classifications dans la durée.

Ces critères qui ne comportent pas de hiérarchie entre eux appréhendent tous les aspects des emplois :

- le contenu de l'activité – la responsabilité dans l'organisation du travail : que fait le salarié ? ;
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation : comment le fait-il ? ;
- la technicité, l'expertise : de quelles connaissances techniques a-t-il besoin ? ;
- les compétences acquises par expérience ou formation : comment est identifiée l'acquisition de ses connaissances et compétences ?

Par rapport aux classifications actuelles, les définitions des emplois ont été enrichies pour tenir compte et valoriser l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent.

Par exemple :

Dans le critère contenu de l'activité – Responsabilité dans l'organisation du travail, la notion de résolution de problèmes a été introduite.

À partir des positions de maîtrise, il est tenu compte de la transmission des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des « bonnes pratiques », ce qui est essentiel pour le maintien des savoirs dans l'entreprise et la cohérence des équipes.

Dans la grille cadres notamment, la créativité des salariés est prise en compte puisqu'ils peuvent proposer, définir des solutions nouvelles, innovantes...

Autre exemple : dans le critère autonomie – initiative – adaptation – capacité à recevoir délégation, il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

Ces définitions pourront à ce titre inciter les entreprises à mettre en œuvre à leur niveau des démarches compétences.

Enfin, pour illustrer la progression de carrière, les définitions des emplois déclinent ces critères classants de façon progressive à chaque position de classement sur chacune des deux grilles de classifications.

#### Nombre de positions et de niveaux de classement

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement – 4 niveaux d'employés, 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Celle des cadres, sur 4 niveaux regroupant 9 positions (compte non tenu de la position D qui regroupe les cadres dont les missions ne sont pas définies).

Cette harmonisation du nombre de possibilités de classement constitue un élément de valorisation des ETAM.

Dans la grille cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement sont associées, à l'exception de la position B, deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

Il en est de même dans la grille ETAM surtout à partir du niveau C : pour les employés, le niveau D confirme le niveau C ; pour la maîtrise, le niveau F confirme le niveau E et le niveau H confirme le niveau G.

Les niveaux et positions de confirmation qui constituent des possibilités de classement à part entière sont marqués par une plus grande amplitude des définitions. Le niveau H en est la pleine illustration : à ce niveau, le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

#### Reconnaissance de deux types d'emplois

La grille ETAM accueille les employés dans les niveaux A à D inclus. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline 2 voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise (on parle de commandement et d'animation).

Cette même démarche vaut pour la grille cadres dans laquelle existent :

- la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
- la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).

Il s'agit là encore d'un élément améliorant la lisibilité des cursus professionnels puisque cette idée est déjà contenue dans la grille ouvriers dont le niveau IV accueille à la fois les maîtres ouvriers et les chefs d'équipe.

#### Accueil des jeunes diplômés

Tout en reconnaissant la valeur du diplôme obtenu dans le cadre de la formation initiale, il s'agit de permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, c'est-à-dire d'acquérir dans l'entreprise leur propre « légitimité » dans l'emploi qu'ils exercent. Deux dispositifs ont été prévus :

Pour les ETAM, lors de son entrée dans l'entreprise, le jeune est classé dans l'emploi correspondant à la spécialité qu'il met en œuvre.

Ce classement est assorti d'une période d'accueil et d'intégration dont la durée varie selon le diplôme mis en œuvre. Au terme de cette période, un entretien de bilan permet au salarié et au chef d'entreprise (ou à son représentant) d'examiner la situation particulière du jeune et son évolution de carrière dans l'entreprise.

Lorsque le diplôme a été obtenu par l'apprentissage ou à la suite d'une formation par alternance, la durée de cette période peut être réduite de moitié. Elle peut même être supprimée si le jeune demeure dans l'entreprise dans laquelle il a été apprenti ou a exécuté son contrat par alternance.

Ce mécanisme encourage l'acquisition par les jeunes d'une première expérience, la formation ayant été effectuée à l'initiative du salarié ;

Pour les cadres, 2 niveaux spécifiques d'entrée dans la profession pour les jeunes diplômés sont prévus dans la grille : les positions cadres A1 et cadres A2.

La position cadres A1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques » : par exemple, il s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

La position cadres A2 est conçue comme étant le niveau de confirmation du cadre A1. Il est aussi le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau master 2...

Les cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Cette durée maximum s'apprécie dans la profession et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille cadres.

### Évolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois impliquant des tâches d'une position ou d'un niveau supérieur ;
- un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire institution pour les ETAM et les cadres d'un entretien individuel, au moins biennal, qui aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer, compte tenu des souhaits du salarié, quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de chaque grille et de la grille ETAM vers la grille cadres.

Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes initiaux mis en œuvre dans l'emploi.

Cette évolution vers la catégorie cadres peut avoir lieu à partir de la position G de la classification ETAM.

Cet entretien a également pour objet de définir les éventuelles actions de formation, notamment par le recours à la formation professionnelle continue, qui permettront aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle.

L'introduction d'un entretien de bilan en fin de période d'accueil et d'intégration pour les ETAM et d'un entretien d'appréciation pour l'ensemble des ETAM et des cadres répond pleinement à l'objectif de fidélisation des salariés dans les travaux publics, de développement et de suivi de leur parcours professionnel.

### Présentation de la classification ETAM

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement :

- 4 niveaux d'employés : niveaux A à D ;
- 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise : niveaux E à F.

Les employés :

Le niveau A est un niveau de simple exécution : les travaux sont simples et répétitifs ; ces travaux nécessitent un apprentissage de courte durée. Il peut s'agir également de travaux d'aide. L'employé est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie.



En effet, le salarié les exécute en suivant les consignes précises qu'il a reçues. Dans ce cadre, il peut prendre des initiatives élémentaires. Il doit respecter les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve.

Ce niveau ne demande aucune connaissance spécifique ni formation validée mais une initiation professionnelle ou une adaptation préalable.

Le niveau B comprend des travaux d'exécution dépourvus de difficulté particulière ou bien l'ETAM de niveau B assiste un ETAM de niveau supérieur. Comme au niveau A, ce salarié est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie mais il se distingue de ce niveau car il exécute ses tâches en suivant des instructions précises (et non des consignes ciblées sur une tâche donnée).

De même, il peut avoir une part d'initiatives qui portent sur le choix des modes d'exécution de son travail (elles ne sont plus qualifiées d'élémentaires) et il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. C'est un niveau où est reconnue une première qualification. L'intéressé a acquis ses compétences par l'expérience vécue en niveau A ou par la formation : c'est d'ailleurs le niveau d'entrée des titulaires de diplômes de niveau CAP, BEP.

Le niveau B permet de valoriser l'expérience des salariés de niveau A.

Au niveau C, la nature des travaux se diversifie. À ce niveau, apparaît la notion de résolution de problèmes mais, à ce stade, les problèmes résolus sont simples. Le salarié de niveau C est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances et, par différence des précédents niveaux, il intègre la notion d'objectifs à atteindre sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le salarié de niveau C exerce ses fonctions en suivant des instructions définies mais moins précises qu'au niveau B. Outre la part d'initiative visée au niveau B, il peut en plus être amené à prendre une part de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

En matière de sécurité, son approche est plus globale puisqu'il met en œuvre la démarche de prévention.

Ce niveau demande une technicité courante. Là encore, le salarié a acquis ses compétences en niveau B ou par formation ; ce niveau accueille les titulaires de diplômes de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI.

Le niveau D est le niveau de confirmation des salariés de niveau C. Les travaux exécutés sont identiques à ceux du niveau C mais le salarié les maîtrise. Dans le même esprit, il maîtrise également la résolution des problèmes courants ; il est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le cadre de son intervention est défini par des instructions moins détaillées mais qui demeurent constantes. Dans ce cadre, il peut prendre des initiatives et des responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Par rapport au niveau C, ce niveau de confirmation requiert une technicité courante affirmée. Il permet de valoriser l'expérience et les compétences acquises au niveau C et aux niveaux précédents.

#### Techniciens et agents de maîtrise

À partir du niveau E, la classification des ETAM comprend deux voies :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise.

Le niveau E constitue le premier niveau de cette catégorie. Pour marquer la différence avec les cadres, les fonctions de maîtrise sont identifiées par le terme « commandement ».

Les fonctions de techniciens s'inscrivent dans de grands domaines techniques : exécution, contrôle, organisation, études...

À ce niveau, le salarié résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies. Il peut transmettre ses connaissances : cette notion attachée aux fonctions d'encadrement le distingue du niveau D.

Le cadre de ses actions, toujours déterminé par des instructions permanentes, peut s'étendre à des délégations dans un domaine d'activité strictement défini.

Le salarié de niveau E doit savoir prendre une part d'initiatives et de responsabilités ; pour la maîtrise, apparaît la notion d'animation. Intervient aussi à ce niveau celle de communication envers les interlocuteurs externes occasionnels.

Il effectue des démarches courantes.

Dans son rôle d'encadrement, il fait respecter l'application des règles de sécurité. C'est un bon technicien dans sa spécialité, dans laquelle il se tient à jour.

Le salarié de niveau E a acquis ses compétences en niveau D ou en niveau IV de la classification des ouvriers du bâtiment ou en niveaux III et IV de la classification des ouvriers de travaux publics. Le niveau E accueille également les salariés titulaires de diplômes de niveau BTS, DUT, DEUG.

Les travaux exécutés au niveau F diffèrent sensiblement de ceux exercés au niveau E : viennent s'y adjoindre des travaux de gestion et d'action commerciale...

L'autre grande différence réside en ce qu'ils portent sur des projets plus techniques qu'au niveau E, ce qui valorise et reconnaît l'expérience précédemment acquise.

En outre, les fonctions de maîtrise concernent un ensemble de salariés affectés à un projet, notion qui apparaît dans la grille pour la première fois.

La réactivité déjà inscrite au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus supposent de la part du salarié de niveau F le choix de la solution la plus adaptée. Toutefois, cette exigence est encadrée, le salarié devant agir par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise.

Dans son rôle d'encadrement, le salarié transmet ses connaissances.

Par différence avec le niveau E, il prend une part plus importante d'initiatives : dans ce cadre, il peut représenter l'entreprise.

Son rôle d'animation est nettement affirmé : l'agent de maîtrise est dans la plénitude de sa fonction. Il en est de même pour les techniciens. Pour eux, comme pour la maîtrise, le niveau F est conçu en effet comme le niveau de confirmation du niveau E.

En matière de communication, ses contacts avec des interlocuteurs extérieurs ne sont plus limités. Ils s'inscrivent dans des relations encore ponctuelles mais dans lesquelles il sait faire passer l'information.

Au regard de la sécurité, son rôle s'étend à une participation à l'adaptation des règles de sécurité dans l'entreprise.

Les fonctions de niveau F supposent des connaissances structurées et une haute technicité dans sa spécialité.

Le salarié de niveau G exerce des fonctions de plus grande amplitude que celui du niveau F. Si la nature des travaux est identique à ceux effectués par le technicien de niveau F, ils portent sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets.

Parallèlement, l'agent de maîtrise exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets.

Ce salarié résout des problèmes variés pour lesquels la solution apportée doit être la plus adaptée et tenir compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial.

Dans son rôle d'encadrement, il sait et doit transmettre effectivement ses connaissances.

À ce niveau, il agit par délégation mais celle-ci reste encadrée par les instructions reçues de sa hiérarchie.

Les relations qu'il développe avec des interlocuteurs externes sont désormais régulières par différence avec le niveau F.

Ce niveau requiert une haute technicité dans la spécialité du salarié qui possède également des connaissances de base de techniques connexes. Dans ces deux domaines, il tient à jour ses connaissances.

L'ETAM de position G peut être promu cadre B sans avoir à valider son expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM.

Le niveau H est le niveau de confirmation des salariés de niveau G. C'est un niveau nouvellement créé qui marque le sommet de la classification des ETAM.

C'est pourquoi le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

Sa large expérience lui permet d'agir par délégation dans le cadre de directives qui demeurent précises. Dans ce cadre, il représente l'entreprise.

Il assure une communication « montante et descendante » et fait le lien entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des interlocuteurs externes, il conduit des relations fréquentes.

Le salarié de niveau H possède des connaissances parfaitement maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité courante dans des domaines connexes. En cela, il se distingue du salarié de niveau G qui sur ce point ne possède que des connaissances de base.

#### Présentation de la classification cadres

La grille cadres se développe sur 4 niveaux de classement regroupant 9 positions :

- les cadres débutants : niveau cadres A – positions A1 et A2 ;
- les cadres : niveau cadres B – positions B, B1, B2, B3 et B4 et niveau cadres C – positions C1 et C2 ; auxquels s'ajoutent les cadres de niveau cadres D.

Dans la grille cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement, à l'exception de la position B, sont associées deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

#### Cadres débutants

Pour les cadres, deux positions spécifiques d'accueil des jeunes diplômés sont prévues dans la grille : les positions cadres A1 et A2.

La position cadres A1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques » : il exerce une fonction technique, administrative, commerciale et, à partir des instructions précises qu'il reçoit, s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

À cette position, il résout des problèmes simples.

Titulaire d'un diplôme d'Ingénieur, ingénieur maître, master 1, le cadre débutant met en œuvre les connaissances ainsi acquises.

La position cadres A2 est le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés des grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau master 2... Elle peut être aussi la position de confirmation du cadre A1.

Le cadre A2 répond aux mêmes conditions qu'à la position A1 et, en plus, il résout des problèmes courants.

La notion de communication apparaît à ce niveau puisque ce cadre a des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes.

Le double caractère de cette position fait qu'en matière de technicité soit le cadre met en œuvre les connaissances acquises par son diplôme (niveau d'entrée), soit il confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise (confirmation de la position cadres A1).

Les cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Cette durée maximum s'apprécie dans la profession et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille cadres.

### Cadres

Comme pour les ETAM et afin de mieux identifier et valoriser les compétences acquises, la grille des cadres décline deux voies à partir du niveau cadres B qui constituent avec le niveau cadres C les niveaux « utiles » de classement :

- la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
- la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).

Le management des hommes implique direction, animation, coordination de l'activité des salariés placés sous sa responsabilité que le cadre doit notamment former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et participer à l'action commune de l'entreprise en intégrant la dimension prévention à la sécurité.

Le cadre B soit exerce avec une connaissance obtenue par l'expérience une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume l'encadrement d'une équipe ou d'un groupe de salariés affecté aux mêmes travaux ou projet que lui.

Ce n'est plus désormais un débutant puisqu'il prend en charge des problèmes variés et propose des solutions dans ses fonctions courantes. Son approche est plus complète qu'à la position cadres A2 puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La position cadres B accueille également les ETAM promus cadres qui, notamment grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.

Le cadre B agit dans le cadre de directives générales. Par différence avec les ETAM, on parle de directives, par nature plus larges, et non de consignes ou d'instructions.

Autonome, il gère l'organisation habituelle de son travail mais ne prend que des décisions courantes.

En matière de communication, il assure des relations régulières avec des interlocuteurs internes ou externes, ce qui le différencie des cadres A2 pour lesquels ces relations de travail sont par nature plus ponctuelles et l'engagent moins.

Doté de ces premiers éléments d'autonomie, ce salarié peut engager l'entreprise par délégation spécifique mais dans le cadre des directives reçues, c'est-à-dire là encore de façon limitée.

Il possède les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a acquises par expérience aux niveaux G ou H de la classification ETAM ou en tant que cadre A1 ou A2 et/ou par formation.

Ainsi, dans une logique de « tuilage », les techniciens et agents de maîtrise de position G peuvent être promus cadres B sans avoir à valider leur expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire

sans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM. De même, sous réserve de ses compétences, aptitudes et capacités, le cadre A1 peut être directement classé en position cadre B sans avoir à être au préalable classé à la position cadres A2.

Le cadre ne peut passer plus de 2 ans dans cette position. Cette durée maximum s'apprécie dans la profession et non dans l'entreprise.

Le cadre B1 soit exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui.

Il prend en charge des problèmes variés Son approche est plus complète et maîtrisée qu'à la position cadres B puisqu'il apporte des solutions dans ses fonctions courantes.

Ses fonctions nécessitent qu'il assure la transmission de ses connaissances.

Le cadre B1 agit dans le cadre de directives générales et non de consignes ou d'instructions. Son expérience lui permet d'être réactif et de s'approprier rapidement tous les aspects de ses missions.

Autonome, il gère l'organisation de son travail mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie. Son autonomie est donc encadrée.

En matière de communication, il assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes, ce qui le différencie des cadres B pour lesquels ces relations de travail, si elles sont régulières, l'engagent moins.

Doté de ces éléments d'autonomie, ce salarié engage l'entreprise par délégation mais dans le cadre des directives reçues, c'est-à-dire là encore de façon limitée.

Il maîtrise les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a acquises par expérience en tant que cadre B et/ou par formation.

La position cadres B2 est le niveau de confirmation du cadre B1. Ses fonctions d'expert ou de manager sont de même nature qu'en position B1 mais les problèmes qu'il prend en charge sont de nature complexe.

Son approche est plus complète qu'en position cadres B1 puisqu'il tient compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail. Son expérience lui permet d'aborder ses fonctions avec plus de hauteur.

Les solutions qu'il apporte sont nouvelles et concernent plusieurs domaines. En tant que manager, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances comme à la position cadres B1 mais veille également à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son emploi est défini par des objectifs et des indications générales qui traduisent une plus grande autonomie qu'à la position cadres B1. Il prend les mesures nécessaires à leur réalisation et les décisions en découlant.

Vis-à-vis de ses interlocuteurs, il a un rôle d'animation et plus seulement de relations suivies. Il engage d'ailleurs l'entreprise par une délégation qui demeure limitée à son propre domaine d'activité.

La position de cadres B2 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

À partir de la position B3, le cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une dimension et une amplitude supplémentaires. Cette position correspond à des missions globales.

Ainsi dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, il exerce une ou plusieurs missions d'expertise (et non plus une fonction comme en positions cadres B, B1 et B2) (...) ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois.

Par différence avec le cadre B2, le cadre B3 prend en charge (...) un ou plusieurs projets. Son approche est à cet égard plus complète puisqu'elle concerne des projets et plus seulement des problèmes, comme en position cadres B2.

Sa créativité est davantage sollicitée et plus globale qu'à la position cadres B2 : il peut définir (et non seulement proposer) des solutions globales (et non pas seulement plusieurs domaines).

Dans son rôle de manager, il peut assurer lui-même directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend les décisions (...) découlant de ses missions.

En matière de communication, ses interlocuteurs sont identiques à ceux du cadre B2 mais il (...) entretient avec eux des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet : apparaît à ce stade la notion de « travail en réseau ».

Sa délégation identique à celle du cadre B2 demeure limitée à son domaine d'activité.

Pour marquer la dimension plus complète de cet emploi, le cadre B3 possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions.

À partir de la position cadres B3, (...) l'expérience professionnelle acquise est particulièrement valorisée.

La position cadres B4 est le niveau de confirmation de la position B3 : le cadre B4 intervient donc avec une dimension supérieure. Ses missions sont identiques à celles du cadre B3 mais il dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires.

Par différence avec la position cadres B3, il ne se limite plus à recevoir des orientations ; il participe également à la définition de ses objectifs dont il assume la réalisation pour les projets dont il a la charge.

Son approche dans le domaine de la communication est plus collective et toujours dynamique : il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Il peut engager l'entreprise par une large délégation qui reste toutefois limitée à son domaine d'activité.

Son expertise est plus complète encore qu'à la position cadres B3 : il intègre toutes les évolutions de sa spécialité. Dans sa mission de manager, il actualise les connaissances de ses collaborateurs. Cette position concerne des cadres ayant une expérience confirmée.

Le cadre C1 assure une mission de direction : il exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité.

En tant que manager, il veille à l'évolution (et plus seulement à la formation) de ses collaborateurs. Son approche concerne leurs parcours professionnels dans leur ensemble.

Il peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise. Sa créativité s'exerce de façon plus conceptuelle : il peut créer des méthodes nouvelles.

Il contribue à la définition de ses objectifs ; parallèlement, il a la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge.

Selon l'organisation de l'entreprise, il possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante.

Il a acquis ses compétences et son expertise par son parcours professionnel et sa large expérience et il enrichit toujours sa fonction par de nouveaux savoir-faire.

La position de cadres C1 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

La position cadres C2 permet l'évolution et la confirmation des cadres C1 : il exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe.

Sa collaboration à la définition et/ou à la réalisation des choix stratégiques est régulière (elle est ponctuelle et éventuelle en position C1). Il établit des solutions originales et novatrices.

Le cadre C2 propose ses objectifs et a la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. Il a en parallèle une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.

Il enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention, ce qui est plus large que les nouveaux savoir-faire cités en position cadres C1.

Cette position concerne les cadres justifiant d'une grande expérience professionnelle.

La position cadres D est celle des cadres dont les missions ne sont pas définies par la classification.



Brochure n° 3005 T4

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3212. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome IV : Cadres)**

---

AVENANT N° 1 DU 5 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES CADRES (ANNEXE I)

NOR : ASET1750973M  
IDCC : 3212

Entre

FNTTP

FNSCOP

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

CFDT construction bois

CFE-CGC BTP

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conformément à leur engagement lors de la négociation des minima des cadres pour 2017 et en application de l'article L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation ayant pour objectifs de créer un échelon intermédiaire entre les positions A2 et B1 dans la classification des cadres et des règles adaptées à cette nouvelle situation, avant la prochaine négociation sur les minima cadres pour 2018.

Une position « B » est créée afin de remplir un triple objectif : ne pas modifier le niveau A spécifique d'entrée pour les jeunes diplômés, permettre un échelon intermédiaire pour les ETAM promus cadres et favoriser l'évolution du niveau B1.

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

Dans l'annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 la référence aux diplômes est modifiée comme suit :

- le terme « maîtrise » est remplacé par « master 1 » et les termes « DESS » et « DEA » par « master 2 ».



## **Article 2**

L'annexe 1 de l'annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 est abrogée et remplacée par l'annexe 1 du présent avenant.

## **Article 3**

L'annexe 2 de l'annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 est abrogée et remplacée par l'annexe 2 du présent avenant.

## **Article 4**

Le point de départ du niveau du minimum de la position B, avant la négociation des minima cadres pour 2018, est équidistant entre les positions A2 et B1.

## **Article 5**

Il est prévu que les cadres niveau A ayant une ancienneté dans la profession <sup>(1)</sup> avant le 31 décembre 2017 :

- de 36 mois passent en position B1 ;
- entre 24 et moins de 36 mois passent en B et ne peuvent rester plus de 1 an dans cette position ;
- de moins de 24 mois se voient appliquer le régime mis en place par le présent avenant.

## **Article 6**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 7**

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## **Article 8**

Le présent avenant comprenant le tableau et le guide de présentation (annexes I et II) sera déposé auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en application des articles L. 2231-2 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

---

(1) On entend par « Profession » toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des cadres de travaux publics.

CRITERES	CADRES							Définitions des emplois		
	NIVEAUX et POSITIONS							Cadres C 1*	Cadres C 2	Cadres D
	Cadres A 1	Cadres A 2	Cadres B	Cadres B 1	Cadres B 2*	Cadres B 3	Cadres B 4			
<b>CONTENU DE L'ACTIVITE RESPONSABILITE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	Exerce une fonction administrative ou commerciale  S'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail Résout des problèmes simples	Répond aux mêmes conditions qu'en position Cadres A1 et en plus : Résout des problèmes courants	Exerce avec une connaissance l'expérience une fonction technique, administrative ou commerciale ou  Ou Assume l'encadrement d'une équipe ou d'un groupe de salariés affectés aux mêmes travaux ou projet que lui  Prend en charge des problèmes variés et solutions dans ses fonctions courantes	Exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études Assure la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui Prend en charge des problèmes variés et apporte des solutions dans ses fonctions courantes Assure la transmission de ses connaissances	Exerce avec maîtrise une fonction technique, commerciale ou d'études Assume la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui Prend en charge des problèmes variés et apporte des solutions dans ses fonctions courantes Assure la transmission de ses connaissances	Dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, de direction de travaux, de direction d'études, d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité Prend en charge un ou plusieurs projets en tenant compte des paramètres techniques, administratifs, économiques, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail Peut définir des solutions globales Peut assurer directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs	Avec une dimension de direction de travaux, de direction d'études, d'expertise et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise de management des salariés placés sous son autorité Dirige et prend en charge des projets pluridisciplinaires Participe à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise Peut définir dans ce cadre des solutions innovantes Assure directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs	Exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de travaux des salariés placés sous son autorité Veille à l'évolution de ses collaborateurs Participe à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise Etablit des solutions originales et novatrices	Exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe Collabore régulièrement à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise Etablit des solutions originales et novatrices	
<b>AUTONOMIE INITIATIVE ADAPTATION CAPACITE A RECEVOIR DELEGATION</b>	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et/ou confirme son adaptation A des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et/ou confirme son adaptation A des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Agit dans le cadre de directives générales Gère l'organisation habituelle de son équipe et prend des décisions courantes Assure des relations régulières avec des interlocuteurs internes et externes Peut engager l'entreprise par délégation spécifique dans le cadre des directives reçues	Agit dans le cadre de directives générales S'adapte à l'entreprise et/ou confirme son adaptation Gère l'organisation de son travail mais la prise de décisions revient à sa hiérarchie Assure des relations suivies avec des interlocuteurs internes et externes Engage l'entreprise par délégation dans le cadre des directives reçues	Agit dans le cadre d'orientations et des objectifs Prend les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs et indications reçues et les décide adaptés en déclinant son travail Gère l'organisation de son travail A un rôle d'animation vis-à-vis des interlocuteurs internes ou externes Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité	Reçoit des orientations et des objectifs Prend les décisions importantes découlant de ses missions et assure la réalisation des projets dont il a la charge Gère l'organisation de son travail Développe et assure des relations régulières avec des interlocuteurs variés, internes ou externes Peut convaincre et faire adhérer à un projet ses interlocuteurs Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions importantes découlant de ses missions et assure la réalisation des projets dont il a la charge Gère l'organisation de son travail Développe et assure des relations régulières avec des interlocuteurs variés, internes ou externes Peut convaincre et faire adhérer à un projet ses interlocuteurs Engage l'entreprise par une large délégation dans son domaine d'activité	Contribue à la définition de ses objectifs A la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge Selon l'organisation de l'entreprise, possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante	Propose ses objectifs A la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume A une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise	<b>Position supérieure non définie</b>
<b>TECHNICITE EXPERTISE</b>	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises et/ou parfaite la connaissance des techniques de l'entreprise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises et/ou parfaite la connaissance des techniques de l'entreprise	Du fait de son expérience et/ou formation, dispose des compétences professionnelles pour l'exercice de sa fonction	Maîtrise les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction	Répond aux conditions du niveau B1 et en plus : Actualise ses propres connaissances**	Préside un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions Actualise et développe ses connaissances**	Répond aux conditions du niveau B5 et en plus : Intègre toutes les évolutions de sa spécialité Actualise les connaissances de ses collaborateurs**	Compétence et expertise reconnues acquises dans son parcours professionnel Enrichit sa fonction par de nouveaux savoir-faire**	Répond aux mêmes conditions qu'en position C1 et en plus : Intègre toutes les évolutions de sa spécialité Actualise les connaissances de ses collaborateurs**	
<b>COMPETENCES ACQUISES PAR L'EXPERIENCE OU FORMATION</b>	Débuts titulaires d'ingénieur, ingénieur maître, Master 1	Débuts titulaires des diplômes de niveau Master 2...	Expérience confirmée comme ETAM (à partir du niveau G) ou 1 <sup>re</sup> expérience acquise comme Cadres niveau A** ou 1 <sup>re</sup> expérience de sa formation initiale	Expérience acquise en fonction générale, technique ou professionnelle	Expérience acquise en fonction générale, technique ou professionnelle	Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises	Expérience confirmée ayant permis l'acquisition des compétences requises	Large expérience professionnelle	Grande expérience professionnelle	

\* Se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple \*\* Notamment par le recours à la formation professionnelle continue \*\*\* La durée maximum de 3 ans en Cadre débutant s'applique au niveau de la profession et non de l'entreprise

## ANNEXE 2

### CLASSIFICATIONS ETAM. – CADRES. – GUIDE DE PRÉSENTATION

---

#### Présentation générale

Les classifications des ETAM et des cadres répondent à 3 objectifs partagés par tous :

- attirer les jeunes et les fidéliser ;
- revaloriser l'image de nos métiers ;
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

Il s'agit donc de décrire les emplois de nos professions en tenant compte de leur état actuel (plus grande technicité, diversité des compétences...) et de leurs développements probables (car on écrit pour longtemps et le système doit pouvoir évoluer).

Il s'agit aussi de favoriser l'évolution des parcours professionnels dans les travaux publics.

Pour remplir ces objectifs, les projets de classifications mettent en œuvre divers moyens.

#### Critères classants

Ces critères repris des classifications ouvriers sont désormais communs aux 3 catégories de personnel : ouvriers, ETAM, cadres, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés. En rendant plus lisibles à travers ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux imaginer leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de lister tous les postes existants, ce qui serait difficilement exhaustif et rapidement obsolète, comme le sont les filières contenues dans l'actuelle classification des ETAM. Les critères classants permettent donc d'inscrire les classifications dans la durée.

Ces critères qui ne comportent pas de hiérarchie entre eux appréhendent tous les aspects des emplois :

- le contenu de l'activité – la responsabilité dans l'organisation du travail : que fait le salarié ;
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation : comment le fait-il ? ;
- la technicité, l'expertise : de quelles connaissances techniques a-t-il besoin ? ;
- les compétences acquises par expérience ou formation : comment est identifiée l'acquisition de ses connaissances et compétences ?

Par rapport aux classifications actuelles, les définitions des emplois ont été enrichies pour tenir compte et valoriser l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent.

Par exemple :

Dans le critère contenu de l'activité – Responsabilité dans l'organisation du travail, la notion de résolution de problèmes a été introduite.

À partir des positions de maîtrise, il est tenu compte de la transmission des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des « bonnes pratiques », ce qui est essentiel pour le maintien des savoirs dans l'entreprise et la cohérence des équipes.

Dans la grille cadres notamment, la créativité des salariés est prise en compte puisqu'ils peuvent proposer, définir des solutions nouvelles, innovantes...

Autre exemple : dans le critère autonomie – initiative – adaptation – capacité à recevoir délégation, il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

Ces définitions pourront à ce titre inciter les entreprises à mettre en œuvre à leur niveau des démarches Compétences.

Enfin, pour illustrer la progression de carrière, les définitions des emplois déclinent ces critères classants de façon progressive à chaque position de classement sur chacune des deux grilles de classifications.

#### Nombre de positions et de niveaux de classement

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement – 4 niveaux d'employés, 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Celle des cadres, sur 4 niveaux regroupant 9 positions (compte non tenu de la position D qui regroupe les cadres dont les missions ne sont pas définies).

Cette harmonisation du nombre de possibilités de classement constitue un élément de valorisation des ETAM.

Dans la grille cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement sont associées, à l'exception de la position B, deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

Il en est de même dans la grille ETAM surtout à partir du niveau C : pour les employés, le niveau D confirme le niveau C ; pour la maîtrise, le niveau F confirme le niveau E et le niveau H confirme le niveau G.

Les niveaux et positions de confirmation qui constituent des possibilités de classement à part entière sont marqués par une plus grande amplitude des définitions. Le niveau H en est la pleine illustration : à ce niveau, le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

#### Reconnaissance de deux types d'emplois

La grille ETAM accueille les employés dans les niveaux A à D inclus. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline 2 voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise (on parle de commandement et d'animation).

Cette même démarche vaut pour la grille cadres dans laquelle existent :

- la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
- la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).

Il s'agit là encore d'un élément améliorant la lisibilité des cursus professionnels puisque cette idée est déjà contenue dans la grille ouvriers dont le niveau IV accueille à la fois les maîtres ouvriers et les chefs d'équipe.

#### Accueil des jeunes diplômés

Tout en reconnaissant la valeur du diplôme obtenu dans le cadre de la formation initiale, il s'agit de permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, c'est-à-dire d'acquérir dans l'entreprise leur propre « légitimité » dans l'emploi qu'ils exercent. Deux dispositifs ont été prévus :

Pour les ETAM, lors de son entrée dans l'entreprise, le jeune est classé dans l'emploi correspondant à la spécialité qu'il met en œuvre.

Ce classement est assorti d'une période d'accueil et d'intégration dont la durée varie selon le diplôme mis en œuvre. Au terme de cette période, un entretien de bilan permet au salarié et au chef d'entreprise (ou à son représentant) d'examiner la situation particulière du jeune et son évolution de carrière dans l'entreprise.

Lorsque le diplôme a été obtenu par l'apprentissage ou à la suite d'une formation par alternance, la durée de cette période peut être réduite de moitié. Elle peut même être supprimée si le jeune demeure dans l'entreprise dans laquelle il a été apprenti ou a exécuté son contrat par alternance.

Ce mécanisme encourage l'acquisition par les jeunes d'une première expérience, la formation ayant été effectuée à l'initiative du salarié.

Pour les cadres, 2 niveaux spécifiques d'entrée dans la profession pour les jeunes diplômés sont prévus dans la grille : les positions cadres A1 et cadres A2.

La position cadres A1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques » : par exemple, il s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

La position cadres A2 est conçue comme étant le niveau de confirmation du cadre A1. Il est aussi le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau master 2...

Les cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Cette durée maximum s'apprécie dans la profession et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille cadres.

### Évolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois impliquant des tâches d'une position ou d'un niveau supérieur ;
- un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire institution pour les ETAM et les cadres d'un entretien individuel, au moins biennal, qui aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer, compte tenu des souhaits du salarié, quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de chaque grille et de la grille ETAM vers la grille cadres.

Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes initiaux mis en œuvre dans l'emploi.

Cette évolution vers la catégorie cadres peut avoir lieu à partir de la position G de la classification ETAM.

Cet entretien a également pour objet de définir les éventuelles actions de formation, notamment par le recours à la formation professionnelle continue, qui permettront aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle.

L'introduction d'un entretien de bilan en fin de période d'accueil et d'intégration pour les ETAM et d'un entretien d'appréciation pour l'ensemble des ETAM et des cadres répond pleinement à l'objectif de fidélisation des salariés dans les travaux publics, de développement et de suivi de leur parcours professionnel.

### Présentation de la classification ETAM

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement :

- 4 niveaux d'employés : niveaux A à D ;
- 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise : niveaux E à F.

#### Employés

Le niveau A est un niveau de simple exécution : les travaux sont simples et répétitifs ; ces travaux nécessitent un apprentissage de courte durée. Il peut s'agir également de travaux d'aide. L'employé est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie.

En effet, le salarié les exécute en suivant les consignes précises qu'il a reçues. Dans ce cadre, il peut prendre des initiatives élémentaires. Il doit respecter les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve.

Ce niveau ne demande aucune connaissance spécifique ni formation validée mais une initiation professionnelle ou une adaptation préalable.

Le niveau B comprend des travaux d'exécution dépourvus de difficulté particulière ou bien l'ETAM de niveau B assiste un ETAM de niveau supérieur. Comme au niveau A, ce salarié est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie mais il se distingue de ce niveau car il exécute ses tâches en suivant des instructions précises (et non des consignes ciblées sur une tâche donnée).

De même, il peut avoir une part d'initiatives qui portent sur le choix des modes d'exécution de son travail (elles ne sont plus qualifiées d'élémentaires) et il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. C'est un niveau où est reconnue une première qualification. L'intéressé a acquis ses compétences par l'expérience vécue en niveau A ou par la formation : c'est d'ailleurs le niveau d'entrée des titulaires de diplômes de niveau CAP, BEP.

Le niveau B permet de valoriser l'expérience des salariés de niveau A.

Au niveau C, la nature des travaux se diversifie. À ce niveau, apparaît la notion de résolution de problèmes mais, à ce stade, les problèmes résolus sont simples. Le salarié de niveau C est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances et, par différence des précédents niveaux, il intègre la notion d'objectifs à atteindre sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le salarié de niveau C exerce ses fonctions en suivant des instructions définies mais moins précises qu'au niveau B. Outre la part d'initiative visée au niveau B, il peut en plus être amené à prendre une part de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

En matière de sécurité, son approche est plus globale puisqu'il met en œuvre la démarche de prévention.

Ce niveau demande une technicité courante. Là encore, le salarié a acquis ses compétences en niveau B ou par formation ; ce niveau accueille les titulaires de diplômes de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI.

Le niveau D est le niveau de confirmation des salariés de niveau C. Les travaux exécutés sont identiques à ceux du niveau C mais le salarié les maîtrise. Dans le même esprit, il maîtrise également la résolution des problèmes courants ; il est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le cadre de son intervention est défini par des instructions moins détaillées mais qui demeurent constantes. Dans ce cadre, il peut prendre des initiatives et des responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Par rapport au niveau C, ce niveau de confirmation requiert une technicité courante affirmée. Il permet de valoriser l'expérience et les compétences acquises au niveau C et aux niveaux précédents.

#### Techniciens et agents de maîtrise

À partir du niveau E, la classification des ETAM comprend deux voies :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise.

Le niveau E constitue le premier niveau de cette catégorie. Pour marquer la différence avec les cadres, les fonctions de maîtrise sont identifiées par le terme « commandement ».

Les fonctions de techniciens s'inscrivent dans de grands domaines techniques : exécution, contrôle, organisation, études...

À ce niveau, le salarié résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies. Il peut transmettre ses connaissances : cette notion attachée aux fonctions d'encadrement le distingue du niveau D.

Le cadre de ses actions, toujours déterminé par des instructions permanentes, peut s'étendre à des délégations dans un domaine d'activité strictement défini.

Le salarié de niveau E doit savoir prendre une part d'initiatives et de responsabilités ; pour la maîtrise, apparaît la notion d'animation. Intervient aussi à ce niveau celle de communication envers les interlocuteurs externes occasionnels.

Il effectue des démarches courantes.

Dans son rôle d'encadrement, il fait respecter l'application des règles de sécurité. C'est un bon technicien dans sa spécialité, dans laquelle il se tient à jour.

Le salarié de niveau E a acquis ses compétences en niveau D ou en niveau IV de la classification des ouvriers du bâtiment ou en niveaux III et IV de la classification des ouvriers de travaux publics. Le niveau E accueille également les salariés titulaires de diplômes de niveau BTS, DUT, DEUG.

Les travaux exécutés au niveau F diffèrent sensiblement de ceux exercés au niveau E : viennent s'y adjoindre des travaux de gestion et d'action commerciale...

L'autre grande différence réside en ce qu'ils portent sur des projets plus techniques qu'au niveau E, ce qui valorise et reconnaît l'expérience précédemment acquise.

En outre, les fonctions de maîtrise concernent un ensemble de salariés affectés à un projet, notion qui apparaît dans la grille pour la première fois.

La réactivité déjà inscrite au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus supposent de la part du salarié de niveau F le choix de la solution la plus adaptée. Toutefois, cette exigence est encadrée, le salarié devant agir par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise.

Dans son rôle d'encadrement, le salarié transmet ses connaissances.

Par différence avec le niveau E, il prend une part plus importante d'initiatives : dans ce cadre, il peut représenter l'entreprise.

Son rôle d'animation est nettement affirmé : l'agent de maîtrise est dans la plénitude de sa fonction. Il en est de même pour les techniciens. Pour eux, comme pour la maîtrise, le niveau F est conçu en effet comme le niveau de confirmation du niveau E.

En matière de communication, ses contacts avec des interlocuteurs extérieurs ne sont plus limités. Ils s'inscrivent dans des relations encore ponctuelles mais dans lesquelles il sait faire passer l'information.

Au regard de la sécurité, son rôle s'étend à une participation à l'adaptation des règles de sécurité dans l'entreprise.

Les fonctions de niveau F supposent des connaissances structurées et une haute technicité dans sa spécialité.

Le salarié de niveau G exerce des fonctions de plus grande amplitude que celui du niveau F. Si la nature des travaux est identique à ceux effectués par le technicien de niveau F, ils portent sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets.

Parallèlement, l'agent de maîtrise exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets.

Ce salarié résout des problèmes variés pour lesquels la solution apportée doit être la plus adaptée et tenir compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial.



Dans son rôle d'encadrement, il sait et doit transmettre effectivement ses connaissances.

À ce niveau, il agit par délégation mais celle-ci reste encadrée par les instructions reçues de sa hiérarchie.

Les relations qu'il développe avec des interlocuteurs externes sont désormais régulières par différence avec le niveau F.

Ce niveau requiert une haute technicité dans la spécialité du salarié qui possède également des connaissances de base de techniques connexes. Dans ces deux domaines, il tient à jour ses connaissances.

L'ETAM de position G peut être promu cadre B sans avoir à valider son expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM.

Le niveau H est le niveau de confirmation des salariés de niveau G. C'est un niveau nouvellement créé qui marque le sommet de la classification des ETAM.

C'est pourquoi le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

Sa large expérience lui permet d'agir par délégation dans le cadre de directives qui demeurent précises. Dans ce cadre, il représente l'entreprise.

Il assure une communication « montante et descendante » et fait le lien entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des interlocuteurs externes, il conduit des relations fréquentes.

Le salarié de niveau H possède des connaissances parfaitement maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité courante dans des domaines connexes. En cela, il se distingue du salarié de niveau G qui sur ce point ne possède que des connaissances de base.

#### Présentation de la classification cadres

La grille cadres se développe sur 4 niveaux de classement regroupant 9 positions :

- les cadres débutants : niveau cadres A – positions A1 et A2 ;
- les cadres : niveau cadres B – positions B, B1, B2, B3 et B4 et niveau cadres C – positions C1 et C2 ; auxquels s'ajoutent les cadres de niveau cadres D.

Dans la grille cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement, à l'exception de la position B, sont associées deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

#### Cadres débutants

Pour les cadres, deux positions spécifiques d'accueil des jeunes diplômés sont prévues dans la grille : les positions cadres A1 et A2.

La position cadres A1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques » : il exerce une fonction technique, administrative, commerciale et, à partir des instructions précises qu'il reçoit, s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

À cette position, il résout des problèmes simples.

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur, ingénieur maître, master 1, le cadre débutant met en œuvre les connaissances ainsi acquises.



La position cadres A2 est le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés des grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau master 2... Elle peut être aussi la position de confirmation du cadre A1.

Le cadre A2 répond aux mêmes conditions qu'à la position A1 et, en plus, il résout des problèmes courants.

La notion de communication apparaît à ce niveau puisque ce cadre a des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes.

Le double caractère de cette position fait qu'en matière de technicité soit le cadre met en œuvre les connaissances acquises par son diplôme (niveau d'entrée), soit il confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise (confirmation de la position cadres A1).

Les cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Cette durée maximum s'apprécie dans la profession et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille cadres.

### Cadres

Comme pour les ETAM et afin de mieux identifier et valoriser les compétences acquises, la grille des cadres décline deux voies à partir du niveau cadres B qui constituent avec le niveau cadres C les niveaux « utiles » de classement :

- la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
- la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).

Le management des hommes implique direction, animation, coordination de l'activité des salariés placés sous sa responsabilité que le cadre doit notamment former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et participer à l'action commune de l'entreprise en intégrant la dimension prévention à la sécurité.

Le cadre B soit exerce avec une connaissance obtenue par l'expérience une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume l'encadrement d'une équipe ou d'un groupe de salariés affecté aux mêmes travaux ou projet que lui.

Ce n'est plus désormais un débutant puisqu'il prend en charge des problèmes variés et propose des solutions dans ses fonctions courantes. Son approche est plus complète qu'à la position cadres A2 puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La position cadres B accueille également les ETAM promus cadres qui, notamment grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.

Le cadre B agit dans le cadre de directives générales. Par différence avec les ETAM, on parle de directives, par nature plus larges, et non de consignes ou d'instructions.

Autonome, il gère l'organisation habituelle de son travail mais ne prend que des décisions courantes.

En matière de communication, il assure des relations régulières avec des interlocuteurs internes ou externes, ce qui le différencie des cadres A2 pour lesquels ces relations de travail sont par nature plus ponctuelles et l'engagent moins.

Doté de ces premiers éléments d'autonomie, ce salarié peut engager l'entreprise par délégation spécifique mais dans le cadre des directives reçues, c'est-à-dire là encore de façon limitée.

Il possède les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a acquises par expérience aux niveaux G ou H de la classification ETAM ou en tant que cadre A1 ou A2 et/ou par formation.

Ainsi, dans une logique de « tuilage », les techniciens et agents de maîtrise de position G peuvent être promus cadres B sans avoir à valider leur expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire

sans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM. De même, sous réserve de ses compétences, aptitudes et capacités, le cadre A1 peut être directement classé en position cadre B sans avoir à être au préalable classé à la position cadres A2.

Le cadre ne peut passer plus de 2 ans dans cette position. Cette durée maximum s'apprécie dans la profession et non dans l'entreprise.

Le cadre B1 soit exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui.

Il prend en charge des problèmes variés Son approche est plus complète et maîtrisée qu'à la position cadres B puisqu'il apporte des solutions dans ses fonctions courantes.

Ses fonctions nécessitent qu'il assure la transmission de ses connaissances.

Le cadre B1 agit dans le cadre de directives générales et non de consignes ou d'instructions. Son expérience lui permet d'être réactif et de s'approprier rapidement tous les aspects de ses missions.

Autonome, il gère l'organisation de son travail mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie. Son autonomie est donc encadrée.

En matière de communication, il assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes, ce qui le différencie des cadres B pour lesquels ces relations de travail, si elles sont régulières, l'engagent moins.

Doté de ces éléments d'autonomie, ce salarié engage l'entreprise par délégation mais dans le cadre des directives reçues, c'est-à-dire là encore de façon limitée.

Il maîtrise les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a acquises par expérience en tant que cadre B et/ou par formation.

La position cadres B2 est le niveau de confirmation du cadre B1. Ses fonctions d'expert ou de manager sont de même nature qu'en position B1 mais les problèmes qu'il prend en charge sont de nature complexe.

Son approche est plus complète qu'en position cadres B1 puisqu'il tient compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail. Son expérience lui permet d'aborder ses fonctions avec plus de hauteur.

Les solutions qu'il apporte sont nouvelles et concernent plusieurs domaines. En tant que manager, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances comme à la position cadres B1 mais veille également à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son emploi est défini par des objectifs et des indications générales qui traduisent une plus grande autonomie qu'à la position cadres B1. Il prend les mesures nécessaires à leur réalisation et les décisions en découlant.

Vis-à-vis de ses interlocuteurs, il a un rôle d'animation et plus seulement de relations suivies. Il engage d'ailleurs l'entreprise par une délégation qui demeure limitée à son propre domaine d'activité.

La position de cadres B2 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

À partir de la position B3, le cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une dimension et une amplitude supplémentaires. Cette position correspond à des missions globales.

Ainsi dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, il exerce une ou plusieurs missions d'expertise (et non plus une fonction comme en positions cadres B, B1 et B2) (...) ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois.

Par différence avec le cadre B2, le cadre B3 prend en charge (...) un ou plusieurs projets. Son approche est à cet égard plus complète puisqu'elle concerne des projets et plus seulement des problèmes, comme en position cadres B2.

Sa créativité est davantage sollicitée et plus globale qu'à la position cadres B2 : il peut définir (et non seulement proposer) des solutions globales (et non pas seulement plusieurs domaines).

Dans son rôle de manager, il peut assurer lui-même directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend les décisions (...) découlant de ses missions.

En matière de communication, ses interlocuteurs sont identiques à ceux du cadre B2 mais il (...) entretient avec eux des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet : apparaît à ce stade la notion de « travail en réseau ».

Sa délégation identique à celle du cadre B2 demeure limitée à son domaine d'activités.

Pour marquer la dimension plus complète de cet emploi, le cadre B3 possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions.

À partir de la position cadres B3 (...) l'expérience professionnelle acquise est particulièrement valorisée.

La position cadres B4 est le niveau de confirmation de la position B3 : le cadre B4 intervient donc avec une dimension supérieure. Ses missions sont identiques à celles du cadre B3 mais il dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires.

Par différence avec la position cadres B3, il ne se limite plus à recevoir des orientations ; il participe également à la définition de ses objectifs dont il assume la réalisation pour les projets dont il a la charge.

Son approche dans le domaine de la communication est plus collective et toujours dynamique : il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Il peut engager l'entreprise par une large délégation qui reste toutefois limitée à son domaine d'activité.

Son expertise est plus complète encore qu'à la position cadres B3 : il intègre toutes les évolutions de sa spécialité. Dans sa mission de manager, il actualise les connaissances de ses collaborateurs. Cette position concerne des cadres ayant une expérience confirmée.

Le cadre C1 assure une mission de direction : il exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité.

En tant que manager, il veille à l'évolution (et plus seulement à la formation) de ses collaborateurs. Son approche concerne leurs parcours professionnels dans leur ensemble.

Il peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise. Sa créativité s'exerce de façon plus conceptuelle : il peut créer des méthodes nouvelles.

Il contribue à la définition de ses objectifs ; parallèlement, il a la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge.

Selon l'organisation de l'entreprise, il possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante.

Il a acquis ses compétences et son expertise par son parcours professionnel et sa large expérience et il enrichit toujours sa fonction par de nouveaux savoir-faire.

La position cadres C1 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

La position cadres C2 permet l'évolution et la confirmation des cadres C1 : il exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe.

Sa collaboration à la définition et/ou à la réalisation des choix stratégiques est régulière (elle est ponctuelle et éventuelle en position C1). Il établit des solutions originales et novatrices.

Le cadre C2 propose ses objectifs et a la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. Il a en parallèle une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.

Il enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention, ce qui est plus large que les nouveaux savoir-faire cités en position cadres C1.

Cette position concerne les cadres justifiant d'une grande expérience professionnelle.

La position cadres D est celle des cadres dont les missions ne sont pas définies par la classification.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/44

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Coopératives agricoles de teillage du lin : accord du 15 décembre 2016 relatif à la protection complémentaire frais de santé.....</b>	<b>116</b>

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7007. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN  
(21 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1985)

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2016**

**RELATIF À LA PROTECTION COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : *AGRS1797193M*  
IDCC : *7007*

Entre

Fédération syndicale du teillage agricole du lin (FESTAL)

D'une part, et

CFTC-Agri

FGA CFDT

FGTA FO

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC

UNSA 2A

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a institué la généralisation de la couverture complémentaire santé. Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'améliorer de façon significative les régimes de protection sociale existant dans les coopératives de teillage de lin et chanvre.

Le régime collectif à adhésion obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé institué par le présent accord de branche comprend la couverture de tout ou partie des dépenses de santé restant à charge après intervention du régime obligatoire de mutualité sociale agricole ou de caisse primaire d'assurance maladie.

Soucieux d'améliorer le statut social des salariés – tout en préservant le régime de couverture existant dans les entreprises de la branche – les partenaires sociaux instaurent par le présent accord une couverture minimum de branche, plus favorable que la couverture réglementaire, qui devra être assurée pour chaque salarié (et ses ayants droit) relevant de la convention collective, quel que soit le prestataire ou le régime qui le couvre, étant expressément rappelé que les entreprises de la branche sont libres d'adhérer à l'organisme de leur choix.

Ce régime frais de santé est conforme à la législation et à la réglementation relatives aux contrats dits responsables définies aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tels que modifiés par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, et relatives au dispositif de généralisation de la complémentaire santé défini aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives de teillage de lin (IDCC 7007).

## **Article 2**

### *Bénéficiaires à titre obligatoire*

#### 2.1. Définition des salariés

Sont bénéficiaires de la couverture minimum de branche en matière de remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisations et autres soins mis en place par le présent accord, tous les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise entrant dans le champ d'application cité à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, et ce, sans condition d'ancienneté.

Cette couverture s'étend aux ayants droit tels que définis à l'article 2.2 du présent accord de branche.

L'adhésion au régime de complémentaire santé des salariés et de leurs ayants droit est obligatoire, sauf cas de dispense d'affiliation tels que prévus par l'article 3 du présent accord.

À ce titre, les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle et auront l'obligation d'informer l'entreprise de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale, dans les meilleurs délais.

#### 2.2. Définition des ayants droit

##### *Conjoint*

Est considéré comme ayant droit, le conjoint du salarié, c'est-à-dire non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, non divorcé ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

En l'absence de conjoint, est considéré comme ayant droit le concubin du salarié : célibataire, divorcé ou veuf. Le concubin s'entend de la personne qui vit en concubinage avec l'assuré. Le concubinage doit être notoire et permanent (production d'une attestation sur l'honneur et des documents justifiant le domicile commun) pendant une durée d'au moins 2 ans. Aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union.

Tant que le mariage n'est pas dissous, le conjoint légitime de l'assuré principal peut disposer d'un droit au remboursement, excluant de ce fait, et sans recours possible, le concubin de l'accès aux garanties. En cas de divorce de l'assuré, les droits aux prestations d'un concubin prennent effet au lendemain de la date du jugement de dissolution du mariage.

##### *Enfants à charge au sens de la sécurité sociale*

Sont considérés comme ayants droit, les enfants de moins de 21 ans, considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, du salarié et de son conjoint, ou de son partenaire de Pacs ou de son concubin ou qui exercent une activité professionnelle leur procurant un revenu inférieur à 55 % du Smic.



Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à 28 ans pour les enfants qui poursuivent leurs études et bénéficient du régime des étudiants. Sont assimilés à des étudiants les enfants qui poursuivent leurs études dans le cadre d'un contrat en alternance et bénéficient de revenus inférieurs à 55 % du Smic.

Sont également considérés comme ayants droit quel que soit leur âge, les enfants du salarié et ceux de son conjoint, ou de son partenaire de Pacs ou de son concubin, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire.

### Article 3

#### *Cas de dérogation au caractère obligatoire de l'adhésion* *Cas de dispense d'affiliation*

Le présent accord dispose que s'applique l'ensemble des exceptions au principe d'adhésion obligatoire prévues par la législation en vigueur.

Ainsi, les salariés auront la faculté de refuser l'adhésion au régime, selon les cas de dispense cités aux articles R. 242-1-6, D. 911-2, D. 911-3 et D. 911-4 du code de la sécurité sociale :

Cas n° 1 : salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure – la dispense peut alors jouer jusqu'à échéance du contrat individuel ;

Cas n° 2 : salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective obligatoire relevant d'un dispositif de prévoyance frais de santé conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre, à condition de le justifier chaque année. Cependant, les apprentis qui ne seraient pas pris en charge en qualité d'ayants droit dans un autre régime ne peuvent faire l'objet de cette dispense.

Ce cas de dérogation concerne également les couples salariés dans l'entreprise. Dans la mesure où le régime couvre les ayants droit du salarié tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, il est possible de n'y faire adhérer qu'un seul des deux membres du couple dès lors que l'autre est couvert en qualité d'ayant droit de son conjoint. Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, ces salariés devront en formuler la demande expresse, par écrit auprès de la direction de l'entreprise, et indiquer à cette occasion lequel des deux membres du couple se verra précompter la cotisation au financement du régime ;

Cas n° 3 : ayants droit déjà couverts au titre d'un régime obligatoire d'entreprise ou d'un régime de la fonction publique ou d'un contrat d'assurance groupe issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dispositif « loi Madelin ») ;

Cas n° 4 : salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

Cas n° 5 : salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

Cas n° 6 : salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, quelle que soit leur date d'embauche ;

Cas n° 7 : les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Les salariés demandant une dispense sont informés par l'employeur des conséquences de leur choix :

- la perte du bénéfice de la participation employeur pour le financement de leur couverture santé ;
- la perte du bénéfice de la portabilité décrite à l'article 6.2 ;
- et la perte du bénéfice du maintien des mêmes garanties avec une cotisation ne pouvant excéder 50 % de celle des actifs en cas de départ en retraite ou en raison d'une incapacité ou d'une invalidité (étant entendu que l'assureur ne peut refuser ce maintien quel que soit l'état de santé de l'intéressé).

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire, chaque année, la demande de dispense accompagnée des justificatifs, des salariés concernés. Cette demande devra comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé des conséquences de son choix.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils ne rempliront plus les conditions ci-dessus ou qu'ils cesseront de fournir, chaque année, les justificatifs relatifs à leur demande de dispense.

Les salariés pourront décider de ne pas étendre la présente garantie à leurs ayants droit, et partant, cotiser au tarif « isolé » malgré leur situation de famille réelle, selon les cas de dispense mentionnés au cas n° 3.

Afin de bénéficier d'une telle dérogation, les salariés concernés doivent justifier chaque année et par écrit, de la couverture dont bénéficient leurs ayants droit en fournissant à la société une attestation de couverture. À défaut de fournir à la société les justificatifs requis le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, ces salariés seront contraints d'acquitter la cotisation afférente à leur situation familiale objective.

À titre informatif, il est rappelé que les salariés remplissant les conditions prévues aux articles L. 911-7-III et D. 911-7 du code de la sécurité sociale pourront, de droit, et à leur initiative, se dispenser d'adhérer à la couverture Frais de santé en vigueur dans leur entreprise.

Au titre de l'article L. 911-7-1 – IV du code de la sécurité sociale, et sous réserve d'en remplir les conditions, les salariés ayant fait valoir la dispense prévue au 2<sup>e</sup> alinéa du III de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale auront droit au « versement santé – chèque santé ».

L'employeur informera par écrit les salariés concernés de leurs droits relatifs à cette dispense de droit et du bénéfice du versement santé ainsi que des conditions à remplir à ce titre.

## **Article 4**

### *Garanties*

La couverture du système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé fait l'objet d'un contrat souscrit auprès d'un organisme assureur. L'ensemble des garanties souscrites respecte, en toutes circonstances, le cahier des charges des contrats dits solidaires et responsables conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les garanties souscrites ne constituent, en aucun cas, un engagement pour l'entreprise, qui n'est tenue à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations, et aux garanties minimales imposées par le présent accord de branche et les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Par conséquent, les garanties mises en œuvre par le contrat d'assurance relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur retenu, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Sont exclues des garanties toutes les dépenses non prises en charge par la sécurité sociale, conformément aux règles des « contrats responsables » fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application.

La nature et le montant des prestations du régime de couverture complémentaire frais de santé sont présentés dans le tableau figurant en annexe I du présent accord.

Chaque salarié est libre de contracter des garanties additionnelles venant compléter le niveau de garanties du présent accord de branche. Ces garanties optionnelles seront intégralement financées par les salariés.

## Article 5

### *Répartition des cotisations entre employeur et salarié*

Les cotisations sont assises sur la situation familiale réelle du salarié et se déclinent de la manière suivante :

COTISATION « ISOLÉ »	SALARIÉ SEUL
Cotisation « Duo »	Salarié et une personne (conjoint ou enfant à charge)
Cotisation « Famille »	Salarié et deux personnes ou plus (conjoint et/ou enfant(s) à charge)

Les cotisations au titre de la couverture minimale obligatoire de branche, et dont le taux est indexé sur le plafond mensuel de la sécurité sociale, sont prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes, conformément à la législation en vigueur :

- part patronale : 50 % ;
- part salariale : 50 %.

Les éventuelles variations futures des cotisations sont réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions que celles prévues ci-dessus.

La quote-part salariale de la cotisation de la couverture collective obligatoire est retenue mensuellement par précompte sur la rémunération brute du salarié et figure sur le bulletin de paie.

Concernant les cotisations et répartition de la cotisation en cas de pluralité d'employeurs et de travail à temps partiel, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## Article 6

### *Maintien de la couverture minimum de branche en cas de suspension du contrat de travail et maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail*

#### 6.1. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues au profit des assurés dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions suivantes :

- pour cause de maternité, de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ;
- dans les autres cas de suspension du contrat de travail ouvrant droit à un maintien, total ou partiel, de salaire ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur. L'employeur et le salarié continuent de verser la même cotisation qu'avant la suspension du contrat de travail, pendant la durée de ladite suspension ;
- dans les autres cas de suspension du contrat de travail, la garantie est également maintenue au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, et sous réserve :
  - d'une demande exprimée par l'intéressé au plus tard dans les 30 jours suivant le début de la suspension du contrat de travail ;
  - du règlement de l'intégralité de la cotisation correspondante (part salariale et part patronale) par l'intéressé.

## 6.2. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les salariés bénéficiaires ainsi que leurs ayants droit, auront droit au maintien des garanties en vigueur dans l'entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, pendant une durée maximale de 12 mois, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le droit à portabilité est ainsi subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les modalités prévues par la notice d'information qui lui a été remise, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation. Le coût correspondant est intégré dans les cotisations.

## 6.3. Maintien au titre de l'article 4 de la loi Évin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, peuvent, dans les cas visés ci-après, demander à bénéficier d'une couverture auprès de l'assureur sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux :

1. Les anciens assurés, bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties au titre du mécanisme de portabilité prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

2. Les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès. Le souscripteur en informe l'assureur dans un délai de 15 jours qui adresse des propositions de couverture à ces personnes dans le délai de 2 mois à compter du décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Évin incombe à l'organisme assureur. L'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

## Article 7

### *Obligations d'information*

Les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Les entreprises de la branche remettent à chacun des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, la notice d'information de l'assureur qu'elles auront choisi. De même, en cas de modifications apportées aux droits et obligations des salariés, une nouvelle notice sera établie par l'assureur retenu et devra être remise à chaque salarié par l'entreprise.

La preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les entreprises doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application des dispositions législatives et réglementaires et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

## **Article 8**

### *Antériorité des régimes frais de santé en place dans les entreprises*

Les entreprises disposant déjà, à la date d'effet du présent accord prévue à l'article 10 ci-dessous, d'un régime de frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale dont le niveau de garanties est équivalent, selon la situation réelle du salarié, à celui de la couverture minimum de branche selon le tableau de garanties figurant en annexe I et, respectant la répartition des cotisations appelées au titre de la couverture minimum de branche telle que définie à l'article 5 « cotisations » du présent accord, peuvent conserver leur régime en vigueur.

À défaut, les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à compter de la date d'effet du présent accord pour se mettre en conformité.

## **Article 9**

### *Commission nationale paritaire de suivi*

La commission nationale paritaire aura en charge le suivi de l'accord, à savoir d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement dans les entreprises de la branche.

Elle se réunira au moins une fois par an.

## **Article 10**

### *Date d'effet*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, et en tout état de cause le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et, de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective précitée.

## **Article 11**

### *Modalités de dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 12**

### *Modification du cadre législatif ou réglementaire*

Les dispositions du présent accord ont été adoptées dans un cadre législatif et réglementaire en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront révisées sans délai, en tout ou partie, en cas de modification ou d'évolution des textes législatifs ou réglementaires.

## **Article 13**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Fait à Rouen, le 15 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I – GARANTIES

BR = Base de remboursement de la MSA

FR = Frais réels

PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS 2016 : 3 218 €)

Sauf cas particulier, les garanties en % BR incluent le remboursement de la Sécurité sociale

HOSPITALISATION				
Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Frais de séjour établissements conventionnés	-	Frais Réels	80% frais séjour et honoraires médicaux sur base tarifs en vigueur	20% frais séjour et honoraires médicaux sur base tarifs en vigueur
Frais de séjour établissements non conventionnés	BR	300%	80%	220%
Honoraires (consultations et actes techniques) - Pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins	BR	300%	70%	230%
Honoraires (consultations et actes techniques) - Pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	200%	70%	130%
Franchise hospitalière	BR	100%	0 €	18 €
Forfait journalier hospitalier <i>Sans limitation de durée dans les établissements de santé</i>	-	Frais Réels	0 €	18 €
Chambre particulière avec nuitée <i>En € / jour, plafonnés à 60 jours / année civile</i>	Euros	60 €	0 €	60 €
Frais d'accompagnement (y compris lit) <i>En € / jour, plafonnés à 60 jours / année civile pour les enfants de moins de 16 ans et les ascendants de plus de 70 ans</i>	Euros	50 €	0 €	50 €

Les garanties en % BR incluent le remboursement de la Sécurité sociale

SOINS MEDICAUX COURANTS				
Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Consultations spécialistes, actes techniques, radiologie : médecins signataires du contrat d'accès aux soins	BR	270%	70%	200%
Consultations spécialistes, actes techniques, radiologie : médecins non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	200%	70%	130%
Consultations généralistes : médecins signataires du contrat d'accès aux soins	BR	180%	70%	110%
Consultations généralistes : médecins non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	160%	70%	90%
Auxiliaires médicaux	BR	125%	60%	65%
Analyses	BR	125%	de 60% à 70%	de 65% à 55 %
Transport	BR	100%	65% des frais engagés	35%
Grands et petits appareillages pris en charge par la Sécurité sociale <i>Orthèses, prothèses médicales, orthopédie et locations d'appareils</i>	BR	250%	Variable selon l'acte	Complément selon l'acte
Prothèses auditives prises en charge par la Sécurité sociale <i>En BR + € / an + forfait en € tous les 2 ans</i>	BR + Euros	125 % + 400 €	60%	65% + 400 €



Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Séances d'ostéopathie, acupuncture, diététicien, étiopathie, chiropractie, de podologie / pédicure, shiatsu, réflexologie, sophrologie, phytothérapie, naturopathie, micro kinésithérapie, <i>Uniquement praticiens rattachés à une fédération reconnue</i>	Euros	40 € dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire	0 €	40 € dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire
Cures thermales prises en charge : honoraires, transport et hébergement	BR	100%	Si accord MSA d'une durée de 18 j :	Complément dans la limite de la BR
Consultations			70%	
Forfait thermal au tarif de convention			+65%	
Frais de transport dans la limite d'un billet SNCF A/R en 2 <sup>de</sup> classe			+65%	
Frais de séjour sur la base d'un forfait fixe de 150,01 €			+65%	

Les garanties incluent le remboursement de la Sécurité sociale sauf pour le complément prothèses médicales prises en charge par la Sécurité sociale, l'allocation naissance et les transports et hébergement pour les cures thermales

#### PHARMACIE

Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Médicaments à service médical rendu majeur ou important**	BR	100%	65%	35%
Médicaments à service médical rendu modéré**	BR	100%	30%	70%
Médicaments à service médical rendu faible**	BR	100%	15%	85%
Vaccins prescrits non pris en charge par la MSA <i>En € / an / bénéficiaire,</i>	Euros	60 €	0 €	60 €
Contraception non prise en charge par la MSA <i>En € / an / bénéficiaire,</i>	Euros	60 €	0 €	60 €
Sevrage tabagique <i>sur prescription médicale</i> <i>En € / an / bénéficiaire,</i>	Euros	210 €	150 €	60 € complémentaires

#### OPTIQUE

Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Monture +Verre simple (par verre)(1) <i>dont monture</i>	Euros	330 €  <i>dont 150 €</i>	Verre simple : 60% de la BR -18 ans = 60% de 12,04 € (mini) +18 ans = 60% de 2,29 € (mini) Monture : 60% de la BR -18 ans = 60% de 30,49 € +18 ans = 60% de 2,84 €	330 €  <i>dont 150 €</i>
Monture +Verre complexe (par verre)(2) <i>dont monture</i>	Euros	500 €  <i>dont 150 €</i>	Verre complexe 60% de la BR : -18 ans = 60% de 14,94 € (mini) +18 ans = 60% de 3,66 € (mini) Monture: 60% de la BR -18 ans = 60% de 30,49 € +18 ans = 60% de 2,84 €	500 €  <i>dont 150 €</i>
Monture +Verre hypercomplexe (par verre)(3) <i>dont monture</i>	Euros	750  <i>dont 150 €</i>	Verre hypercomplexe : -18 ans = 60% de 43,60 € (mini) +18 ans = 60% de 10,37 € (mini) Monture: 60% de la BR -18 ans = 60% de 30,49 € +18 ans = 60% de 2,84 €	750 €  <i>dont 150 €</i>
Lentilles prises en charge* ou non <i>En € /an/ bénéficiaire pour les deux yeux, y compris jetables</i>	Euros	400 €	60% de 39,48 € pour les lentilles prises en charge et 0 € pour les non prises en charge	400 €

* Prise en charge du TM pour les lentilles remboursables après consommation du forfait				
<b>Chirurgie réfractive</b>				
En € / œil / bénéficiaire	Euros	400 €	0 €	400 €
<i>Myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie</i>				

Les forfaits s'entendent remboursement de la MSA exclu dans la limite d'un équipement tous les deux ans pour les paires de lunettes (une monture et deux verres). Cette période est réduite à un an pour les mineurs et pour ceux dont l'évolution de la vue justifie le renouvellement d'équipement.

(1) Verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries

(2) Verre simple foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 et +6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif

(2) Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de -8,00 et +8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries

#### DENTAIRE

Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Consultations et soins dentaires	BR	200%	70%	130%
Inlay-onlay	BR	450% <i>dans la limite de 1750 € max/bénéf/an</i>	70% avec BR <i>différentes selon les prothèses</i>	<i>complément jusqu'à 380% dans la limite de 1750 € max/bénéf/an</i>
Prothèses dentaires prises en charge par la MSA (dont inlay-core)	BR	450% <i>dans la limite de 1750 € max/bénéf/an</i>	70% avec BR <i>différentes selon les prothèses</i>	<i>complément jusqu'à 380% dans la limite de 1750 € max/bénéf/an</i>
Orthodontie prise en charge par la MSA	BR	450%	70% ou 100% en <i>fonction de l'acte, traitement par semestre</i>	Complément de 350% ou 380%
Orthodontie non prise en charge par la MSA <i>en €/an/bénéficiaire</i>	BR	300 €	0 €	300 €
Implantologie <i>en €/an/bénéficiaire</i>	Euros	500 €	0 €	500 €

Le remboursement inclut le remboursement de la MSA sauf pour les prothèses dentaires non remboursées par la MSA, l'orthodontie non prise en charge par la MSA, l'implantologie non remboursées par la MSA

#### AUTRES

Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Allocation naissance	Euros	300 €	0 €	300 €
Actes de prévention <i>Conformément à l'article R871-2 du Code de la Sécurité sociale</i>	BR	100%	Entre 70% et 100% selon l'acte pris en charge	couverture à 100%
Garanties d'assistance pour la France métropolitaine		Incluses		Incluses

L'allocation naissance est versée par enfant, pour naissance ou adoption, quel que soit le sexe de l'assuré et sans contrainte de rattachement au contrat



---

Directeur de la publication : Yves Struillou

1651700440-001117

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---