

# 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° 2018/04 DU 10 FÉVRIER 2018**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail.....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l’agriculture et de l’alimentation .....</b>	<b>142</b>

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/04

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Architecture (entreprise) :</b> accord du 23 novembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation (CPPNI).....	4
<b>Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers]) :</b> accord du 27 novembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	9
<b>Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 27 novembre 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	11
<b>Bâtiment (Seine-et-Marne [ETAM]) :</b> accord du 27 novembre 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	13
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) :</b> avenant n° 23 du 7 décembre 2017 à l'avenant n° 83 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé.....	15
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) :</b> avenant n° 118 du 7 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres.....	17
<b>Distribution directe (entreprises) :</b> avenant n° 1 du 21 novembre 2017 à l'accord du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire frais de santé .....	22
<b>Électriciens et gaziers (industries) :</b> accord du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux.....	31
<b>Électriciens et gaziers (industries) :</b> accord du 15 décembre 2017 relatif aux primes et aux indemnités au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	49
<b>Électriciens et gaziers (industries) :</b> avenant n° 2 du 15 décembre 2017 à l'accord du 7 mars 2011 modifiant les conditions d'éligibilité à l'aide aux frais d'études .....	51
<b>Électriciens et gaziers (industries) :</b> avenant n° 4 du 15 décembre 2017 à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire .....	55
<b>Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) :</b> avenant n° 7 du 14 décembre 2017 relatif au taux de contribution à la formation professionnelle .....	71
<b>Manutention ferroviaire et travaux connexes :</b> avenant du 6 décembre 2017 à l'accord du 15 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle .....	75
<b>Manutention portuaire (Fort-de-France) :</b> avenant du 20 novembre 2017 relatif aux missions de l'homme terre.....	78

<b>Pôle emploi</b> : accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention.....	82
<b>Promotion immobilière</b> : avenant n° 2 du 17 novembre 2017 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle .....	125
<b>Promotion immobilière</b> : avenant n° 3 du 27 octobre 2017 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé.....	129
<b>Promotion immobilière</b> : avenant n° 39 du 17 novembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	136
<b>Récupération (industries et commerce)</b> : accord du 6 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	139

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE LA NÉGOCIATION ET DE L'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850060M  
IDCC : 2332

---

Entre :

Syndarch,

D'une part, et

SYNATPAU CFDT ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à la promulgation de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi travail » et plus particulièrement de son article 24 du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les signataires conviennent des dispositions suivantes.

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

*Objet*

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises d'architecture décident de la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission nationale paritaire reprend et élargit les missions confiées précédemment à la commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) prévue par la convention nationale du 27 février 2003.

En conséquence, ladite convention collective nationale est modifiée pour intégrer la CPPNI selon les dispositions détaillées dans les articles suivants.

## Article 2

### *Modification de la CCN*

Dans l'ensemble du texte de la convention collective nationale et des textes qui lui sont attachés, les termes « CPPNC » ou « commission paritaire nationale de la négociation collective » sont remplacés par « CPPNI » ou « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

## Article 3

### *Missions et composition de la CPPNI*

L'article XV.1.1 de la CCN est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue au code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail, en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif de la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 144-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle rend un avis à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, saisie par un salarié ou une entreprise de la branche, sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif de la branche ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionnées à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- sur proposition du collège employeur ou salarié elle rédige et négocie des avenants à la convention collective nationale et des accords sur tous les thèmes qui relèvent de son champ de compétence et *a minima* tous les thèmes qui constituent son ordre public conventionnel (la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical). La CPPNI s'engage à ouvrir rapidement une négociation sur des thèmes complémentaires ;
- elle suit les négociations de valeurs de points et fixe la valeur du point applicable sur un secteur géographique déterminé en cas d'échec ou de carence de négociation au niveau territorial.

#### Composition

La CPPNI est composée de deux collèges, un collège employeurs et un collège salariés.

Chaque collège comporte *a minima* dix sièges, à parité égale. Chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs représentative dans la branche dispose au minimum d'un siège.

La composition de la CPPNI est déterminée par un accord de répartition des sièges propre à chacun des collèges, à l'issue des mesures de représentativité au sein des collèges salariés et employeurs.



Ces accords de répartition des sièges entérinent la représentation de chaque organisation et fixent la répartition des sièges décidée au sein de chaque collège.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions. »

## **Article 4**

### *Fonctionnement de la CPPNI*

L'article XV.1.2 de la CCN est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Réunions, siège et bureau

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an, dont une pour faire le bilan des négociations territoriales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l'association de gestion du paritarisme.

Elle élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président.

#### Présidence

Lorsque le président appartient au collège employeur, le vice-président appartient au collège salarié et alternativement.

La durée des mandats est fixée à 2 ans.

#### Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la CPPNI, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales par tout moyen écrit, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance, d'assister le président dans ses responsabilités et de suppléer le président le cas échéant.

En cas d'absence ou d'empêchement du président ou du vice-président à l'occasion d'une CPPNI, il est procédé à la désignation d'un président ou vice-président de séance au sein du collège concerné.

## **Article 5**

### *Procédure de négociation, d'interprétation*

Les articles XV.1.3, XV.1.3.1, XV.1.3.2, XV.1.3.2.1, XV.1.3.2.2, XV.1.3.2.3 de la CCN sont modifiés et remplacés par les dispositions suivantes :

#### « Article XV.1.3.1

##### *Procédure d'interprétation de la convention collective nationale*

Notamment à la demande d'une organisation syndicale salariale ou patronale saisie par un salarié ou une entreprise de la branche, la CPPNI rend un avis, sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif de la branche.

Elle a également pour mission de régler les questions liées à des problématiques non abordées dans la convention collective nationale.

Ces saisines et questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion utile et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de ladite réunion.

### Article XV.1.3.2

#### *Valeurs de points*

#### Article XV.1.3.2.1

##### *Suivi de la négociation de la valeur du point*

La CPPNI siège de préférence courant mars de chaque année, pour analyser les cas de carence des négociations territoriales, à partir d'un récapitulatif établi par le secrétariat national du paritarisme.

#### Article XV.1.3.2.2

##### *Négociation en cas de carence ou désaccord des négociations*

La CPPNI se réunit dans les 2 mois, à son initiative ou sur saisine de l'organisation syndicale la plus diligente, en cas :

- d'échec de négociation territoriale ;
- de carence de la négociation sur la valeur du point depuis plus de 1 an dans un territoire.

Le président de la CPPNI convoque les membres de la commission nationale paritaire, par tout moyen écrit, et joint le(s) procès-verbal (aux) et, le cas échéant, les comptes rendus de désaccord de la négociation territoriale comportant la composition du collège employeur et du collège salarié.

En cas de désaccord, la CPPNI examine les positions des organisations syndicales. Dans tous les cas, elle procède à l'examen de la situation et prend sa décision par consensus entre les deux collèges employeurs et salariés. En l'absence de consensus, la valeur du point est fixée sur la base de la moyenne des valeurs signées dans les territoires étant parvenus à un accord. La décision de la CPPNI est souveraine.

#### Article XV.1.3.2.3

##### *Procédure d'accord de salaire*

La décision de la commission prend la forme d'un accord qui est présenté à la signature des organisations syndicales représentées à la commission.

L'accord de salaire est rédigé et signé en deux exemplaires par les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des entreprises d'architecture, présentes.

Il doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de signature et l'identité des représentants signataires et le nom de leur organisation syndicale.

Un exemplaire de l'accord est remis à chaque organisation syndicale représentative dans la branche professionnelle. Une copie de l'accord est également remise aux parties négociatrices au niveau territorial.

L'accord est conclu pour une durée déterminée.

Le président transmet l'accord signé au secrétariat du paritarisme qui procède sans délai à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt à la direction générale du travail et de l'emploi et au greffe des conseils des prud'hommes géographiquement compétents. »

## **Article 6**

### *Suivi des accords collectifs d'entreprise*

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre, elle est destinataire des accords collectifs d'entreprise qui doivent lui être transmis en application de la loi à l'adresse e-mail suivante : [apgp@branche-architecture.fr](mailto:apgp@branche-architecture.fr).

Elle établit également un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et par les salariés mandatés.

Il sera en outre établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés.

#### **Article 7**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 8**

##### *Dépôt. – Entrée en vigueur*

Le présent accord est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Le présent accord entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

#### **Article 9**

##### *Extension*

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de la sous-section 3, section 7, chapitre I<sup>er</sup> du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail et en particulier de l'article L. 2261-24 du même code.

L'organisation syndicale la plus diligente demande au secrétariat du paritarisme de mettre en œuvre la procédure d'extension dudit accord.

Fait à Paris, le 23 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

**Conventions collectives régionales**

**BÂTIMENT**

IDCC : 1740. – **Ouvriers**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres  
(Région parisienne)**

---

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1850065M

IDCC : 1740

---

Entre :

FFB Île-de-France Est ;

CAPEB Île-de-France ;

FFIE Île-de-France Est ;

SCOP Île-de-France,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire à Melun le 27 novembre 2017, il a été convenu de revaloriser les indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

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

*Indemnités de frais de transport*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

– zone 1 A : 1,55 € ;

– zone 1 B : 2,00 € ;

– zone 2 : 2,70 € ;

– zone 3 : 4,35 € ;

- zone 4 : 5,50 € ;
- zone 5 : 7,15 € ;
- zone 6 : 8,55 €.

## **Article 2**

### *Indemnités de trajet*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- zone 1 A : 0,80 € ;
- zone 1 B : 1,98 € ;
- zone 2 : 2,93 € ;
- zone 3 : 4,48 € ;
- zone 4 : 5,18 € ;
- zone 5 : 6,65 € ;
- zone 6 : 7,55 €.

## **Article 3**

### *Indemnité de repas*

Le montant journalier est de 10 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 4**

### *Dépôt et extension*

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties, à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Fait à Dammarie-les-Lys, le 27 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

---

Brochure n° 3258

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

---

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(SEINE-ET-MARNE)  
NOR : ASET1850061M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

FFB Île-de-France Est ;

CAPEB Île-de-France ;

FFIE Île-de-France Est ;

SCOP Île-de-France,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par de décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part ;

Et dans le respect des dispositions de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment d'Île-de-France du 28 juin 1993 ;

Ainsi que du protocole d'accord Seine-et-Marnais formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993 réactualisant et se substituant à la convention collective Seine-et-Marnaise des ouvriers du bâtiment de 1956, signé le 31 mai 1995 ;

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 27 novembre 2017, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

## Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I : ouvrier d'exécution	1	150	1 500
	2	170	1 510
Niveau II : ouvrier professionnel		185	1 570
Niveau III : compagnon professionnel	1	210	1 710
	2	230	1 865
Niveau IV : maître ouvrier ou chef d'équipe	1	250	1 983
	2	270	2 170

## Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

## Article 4

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

Fait à Dammarie-les-Lys, le 27 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

---

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1850064M

IDCC : 2609

Entre :

FFB Île-de-France Est ;

CAPEB Île-de-France ;

FFIE Île-de-France Est ;

SCOP Île-de-France,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 27 novembre 2017, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 et l'accord national du 26 septembre 2007, relatif à la classification des emplois des employés techniciens et agents de maîtrise du bâtiment :

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

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit.



Au 1<sup>er</sup> janvier 2018

(En euros.)

ÉCHELON	MONTANT
A	1 500
B	1 580
C	1 690
D	1 895
E	2 075
F	2 435
G	2 690
H	2 915

### **Article 2**

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

### **Article 3**

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 27 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

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

---

AVENANT N° 23 DU 7 DÉCEMBRE 2017  
À L'AVENANT N° 83 RELATIF AU REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE  
DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1850066M  
IDCC : 843

---

Entre :

CNBPF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations nationales syndicales de salariés, réunis en commission paritaire ont décidé à l'unanimité de maintenir le taux d'appel de la cotisation 2018 du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés » de la boulangerie-pâtisserie.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à fixer le taux d'appel de la cotisation 2018 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Il est convenu ce qui suit :

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

#### *Objet*

L'article 5 « Cotisation et répartition » de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale est modifié comme suit.

La cotisation du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Pour l'année 2018, la cotisation mensuelle sera appelée comme en 2017 à :

- 1,36 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général – soit 45 € ;
- 0,94 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle – soit 31,12 €.

(Valeur du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 3 311 €).

Les autres paragraphes restent inchangés.

### **Article 2**

#### *Date d'effet. – Durée*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 3**

#### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations signataires et dépôt.

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

Fait à Paris, le 7 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

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

---

AVENANT N° 118 DU 7 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES ET CADRES

NOR : ASET1850068M  
IDCC : 843

Entre :

CNBPF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 118 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'améliorer et de modifier partiellement le régime de prévoyance des salariés « non cadre » et « cadre » tels que définis par la classification figurant à l'article 9 de la présente convention collective.

À cet effet, les articles 37 *ter*, 37 *quater*, d'une part, et l'article 4 de l'avenant n° 97, d'autre part, de la présente convention collective sont modifiés à la date d'effet du présent avenant.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

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

### *Prévoyance des salariés non cadres. Modification de l'article 37 ter « Décès et invalidité permanente et totale » de la convention collective*

L'article 37 ter « Décès, invalidité permanente et totale » est modifié comme suit :

#### « Article 37 ter

#### *Décès, invalidité permanente et totale et allocation frais d'obsèques*

Bénéficiaires :

En cas de décès du salarié "non cadre" tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la convention collective comme étant le personnel de fabrication, de vente et de services, le bénéficiaire du capital est la personne qui avait été désignée par le salarié assuré de la garantie décès. À défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de Pacs ou au concubin notoire ;
- aux enfants, vivants ou représentés, du salarié par parts égales ;
- aux ascendants du salarié par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux héritiers du salarié par parts égales.

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, le bénéficiaire est le salarié lui-même.

Prestations :

En cas de décès du salarié avant son départ à la retraite, le montant du capital versé par l'organisme assureur au bénéficiaire est exprimé en pourcentage du salaire annuel, c'est-à-dire des rémunérations ayant donné lieu à cotisation au titre des quatre trimestres civils précédant immédiatement la date du décès ; ce pourcentage est fonction de la situation familiale du salarié décédé et est fixé comme suit :

- célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge : 75 % ;
- marié, partenaire de Pacs ou concubin notoire sans personne à charge : 100 % ;
- célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire de Pacs ou concubin notoire ayant une personne à charge : 120 % ;
- célibataire, veuf, divorcé ou marié, partenaire de Pacs ou concubin notoire, ayant plus d'une personne à charge, par personne à charge supplémentaire : 20 %.

Toutefois, le capital décès ne peut être inférieur à 12 fois le Smic mensuel en vigueur au moment du décès.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération ayant donné lieu à cotisation pendant tout ou partie des quatre trimestres visés au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article, le salaire annuel est reconstitué.

En cas d'invalidité permanente et totale, il est versé au salarié, sous forme de quatre trimestrialités égales, un capital dont le montant est égal au capital décès défini ci-dessus. Sur demande, le bénéficiaire peut substituer au versement du capital le versement d'une rente qui lui sera servie jusqu'à l'âge de la retraite.

Garantie double effet :

Si le conjoint décède, en même temps ou après le salarié et laisse un ou plusieurs enfants à charge, il est versé un capital dont le montant est égal à celui versé pour le premier décès.

Allocation frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint (ou concubin ou partenaire de Pacs) ou d'un enfant à charge :

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou partenaire de Pacs, ou d'un enfant à charge du participant, il sera versé une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

Cette allocation est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès dans la limite des frais réellement acquittés, sur présentation d'une facture originale.

Cotisations :

Le taux de cotisation de la garantie décès/invalidité permanente et totale/allocation frais d'obsèques est fixé à 0,14 % du salaire brut plafonné à la tranche A.

La cotisation est répartie à raison de 60 % pour la part patronale et à 40 % pour la part salariale. »

## **Article 2**

*Prévoyance des salariés non cadres. Modification de l'article 37 quater « Rente éducation » de la convention collective*

L'article 37 quater « Rente éducation » est modifié comme suit :

« Prestation :

En cas de décès du salarié, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge au sens fiscal :

- une rente temporaire s'élevant à 7 % du salaire brut jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire et à 9 % jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire ou 26<sup>e</sup> anniversaire si l'enfant est étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- une rente viagère, s'il est reconnu invalide par la sécurité sociale ou par la COTOREP avant son 21<sup>e</sup> anniversaire.

De plus, pour les enfants orphelins de père et de mère, la rente est doublée.

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 1 500 € par année.

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 118 du 7 décembre 2017 à l'avenant n° 106 du 28 mai 2014 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

Montant de la cotisation :

Le taux de cotisation de la rente éducation est de 0,04 % du salaire brut plafonné à la tranche A réparti à raison de 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour le salarié.

Compte tenu du taux actuellement en vigueur de 0,04 % du salaire brut plafonné à la tranche A, la commission paritaire nationale a décidé que la cotisation patronale serait au taux de 0,03 % et que la cotisation salariale serait au taux de 0,01 %. »

## **Article 3**

*Prévoyance des salariés cadres. Modification du point 2.3 de l'article 4 « Prévoyance » de l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 à la convention collective*

Le point 2.3 « Décès, invalidité permanente et totale » de l'article 4 de l'avenant n° 97 est modifié comme suit :

« 2.3. Décès, invalidité permanente et totale et allocation frais d'obsèques

Bénéficiaires :

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé par l'organisme assureur au bénéficiaire désigné par le salarié un capital exprimé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de Pacs ou au concubin notoire ;
- aux enfants, vivants ou représentés, du salarié par parts égales ;
- aux ascendants du salarié par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux autres héritiers du salarié par parts égales.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le capital est versé au salarié cadre lui-même.

Prestations :

En cas de décès d'un salarié relevant du statut de cadre avant son départ à la retraite, l'organisme assureur verse au bénéficiaire défini ci-dessus un capital égal à 300 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Garantie double effet :

Si le conjoint ou le partenaire de Pacs ou le concubin notoire décède en même temps ou après le salarié, il est versé aux enfants du salarié encore à charge un capital d'un montant égal à celui versé lors du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants du salarié encore à charge.

Invalidité absolue et définitive :

En cas d'invalidité absolue et définitive telle que définie au règlement de prévoyance de l'organisme assureur, il est versé au salarié cadre, sous forme de quatre trimestrialités égales, un capital dont le montant est égal au capital décès défini ci-dessus.

Sur demande, le bénéficiaire peut substituer au versement du capital le versement d'une rente qui lui sera servie jusqu'à l'âge de la retraite.

Est considéré en invalidité absolue et définitive, le salarié cadre reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre soit une rente d'invalidité troisième catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le versement du capital décès au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Décès accidentel :

En cas de décès accidentel, le capital décès ci-dessus visé est doublé.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du participant ou du bénéficiaire des garanties.

Allocation frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint (ou concubin ou partenaire de Pacs) ou d'un enfant à charge :

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou partenaire de Pacs, ou d'un enfant à charge du participant, il sera versé une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

Cette allocation est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès dans la limite des frais réellement acquittés, sur présentation d'une facture originale.

Cotisations :

Le taux de cotisation de la garantie décès, hors rente éducation, est de 0,72 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A, à la charge de l'employeur.

La cotisation se décompose comme suit :

- décès toutes causes/double effet/IAD/allocation frais d'obsèques : 0,52 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A ;
- décès accidentel : 0,20 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A.

#### **Article 4**

*Prévoyance des salariés cadres. Modification du point 2.4 de l'article 4 « Prévoyance » de l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 à la convention collective*

Le point 2.4 « Rente éducation » de l'article 4 de l'avenant n° 97 est modifié comme suit :

« Prestation :

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge au sens fiscal :

- une rente temporaire s'élevant à 7 % du salaire brut jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire et à 9 % jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire ou 26<sup>e</sup> anniversaire si l'enfant est étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- une rente viagère, s'il est reconnu invalide par la sécurité sociale ou par la COTOREP, avant son 21<sup>e</sup> anniversaire.

Pour les enfants orphelins de père et mère, la rente est doublée.

Le montant de la rente servi par enfant à charge ne pourra être inférieur à 1 500 € par année.

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet du présent avenant sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

Montant de la cotisation :

Le taux de cotisation de la rente éducation est de 0,04 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A à la charge de l'employeur. »

#### **Article 5**

*Date d'effet. – Durée*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 6**

*Dépôt. – Extension*

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

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

Fait à Paris, le 7 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3316

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE**

AVENANT N° 1 DU 21 NOVEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 31 JANVIER 2014 RELATIF À LA MISE EN PLACE  
D'UN RÉGIME COLLECTIF DE PROTECTION SOCIALE  
COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
NOR : ASET1850067M  
IDCC : 2372

Entre :

SDD,

D'une part, et

CGT ;

F3C CFDT ;

FPT CFTC ;

SNCTPP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Aux termes de l'accord collectif du 31 janvier 2014 portant avenant n° 29 à la convention collective de la distribution directe (ci-après l'« avenant n° 29 »), les partenaires sociaux ont mis en place un régime collectif de protection sociale complémentaire « frais de santé » obligatoire commun à l'ensemble des salariés distributeurs de la branche.

Cette couverture sociale repose sur :

- des garanties minimales obligatoires et des options de couverture facultatives au choix de chaque salarié ;
- une répartition des cotisations entre les salariés et leur employeur.

La loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 a modifié l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale portant sur le contenu des contrats d'assurance santé « responsables ».

Le nouveau cahier des charges des « contrats responsables » a été précisé par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 qui a modifié les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de signer un avenant à la convention collective applicable au sein de la branche de la distribution directe afin de faire évoluer la couverture d'assurance santé dont bénéficient les salariés distributeurs pour la mettre en conformité avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Cet avenant est également l'occasion de mettre à jour le dispositif au regard des différentes réformes intervenues, notamment en ce qui concerne la généralisation de la couverture santé, régie par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et l'institution de cas de dispense d'ordre public par le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015.

Le présent accord collectif s'inscrit dans la continuité de l'avenant n° 29 et conserve le principe de garanties minimales obligatoires et d'options de couverture facultatives au choix de chaque salarié.

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

### *Modification de l'article 3.2 « Dispenses d'affiliation »*

L'article 3.2 « Dispenses d'affiliation » de l'accord du 31 janvier 2014 est dorénavant rédigé comme suit :

« L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés bénéficiaires mentionnés à l'article 2 du présent accord. Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Cependant, ont la faculté d'être dispensés d'adhésion sans remise en cause du caractère obligatoire du régime, quelle que soit leur date d'embauche :

1. Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU complémentaire) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1.

Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

2. Les salariés couverts par une assurance individuelle "frais de santé" au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure.

Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3. À condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies :

- dans le cadre d'un dispositif de protection sociale complémentaire d'entreprise, collectif et obligatoire, conforme à l'alinéa 6 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le salarié est couvert en tant qu'ayant droit, cette faculté de dispense ne peut être sollicitée que lorsque le dispositif de protection sociale complémentaire prévoit l'adhésion obligatoire des ayants droit.

- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale (dit "régime d'Alsace-Moselle") ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (dits "Madelin").

4. Les 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 par ailleurs pour le même type de garanties.

5. Les 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.

6. Les 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.

Dans tous les cas susvisés, ces salariés devront faire parvenir leur demande de dispense au présent régime de remboursement de frais de santé, par écrit, accompagnée le cas échéant, du (des) justificatif(s) requis, dans le respect du délai fixé par son entreprise d'appartenance.

Ce courrier fera mention que le salarié a bien été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

A défaut de respecter les exigences détaillées ci-dessus, le salarié, sera automatiquement affilié au régime de remboursement de "frais de santé".

Les salariés sollicitant le bénéfice de ces dispenses voient leur attention attirée sur le fait qu'en refusant d'adhérer au présent régime, ils ne pourront solliciter le bénéfice ni des contributions patronales ni des prestations visées dans le cadre du présent dispositif de remboursement de "frais de santé", et ne pourront pas bénéficier du dispositif de portabilité après la rupture de leur contrat de travail. Ainsi, en cas de dépenses de santé, les salariés dispensés ne pourront en aucun cas bénéficier d'un quelconque remboursement de ces dépenses au titre du présent régime.

Une communication sera réalisée au niveau de chaque entreprise afin de sensibiliser les salariés aux cas de dispense légaux existants et rappeler l'importance de déclarer la mutuelle de leur choix auprès des services de la sécurité sociale lorsque ces derniers bénéficient de plusieurs couvertures frais de santé complémentaires. »

## Article 2

### *Modification de l'article 4 « Garanties minimales du régime santé »*

L'article 4 « Garanties minimales du régime santé » de l'accord du 31 janvier 2014 est dorénavant rédigé comme suit :

NATURE DES PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE collectif et obligatoire Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	OPTION 1 collectif et facultatif Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	OPTION 2 collectif et facultatif Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
Soins médicaux courants			
Consultation et visite généraliste adhérent à l'OPTAM	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Consultation et visite généraliste non adhérent à l'OPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Consultation et visite spécialiste adhérent à l'OPTAM	120 % BR	200 % BR	250 % BR
Consultation et visite spécialiste non adhérent à l'OPTAM	100 % BR	180 % BR	200 % BR
Analyses biologiques	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes d'imagerie, radiologie adhérent à l'OPTAM	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Actes d'imagerie, radiologie non adhérent à l'OPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR

NATURE DES PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE collectif et obligatoire Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	OPTION 1 collectif et facultatif Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	OPTION 2 collectif et facultatif Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux adhérent à l'OPTAM	120 % BR	120 % BR	150 % BR
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux non adhérent à l'OPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris maternité)</b>			
Frais de séjours – secteur conventionné	100 % BR	200 % BR	250 % BR
Frais de séjours – secteur non conventionné	100 % BRR	200 % BRR	250 % BRR
Honoraires hospitalisation (actes de chirurgie et d'anesthésie) secteur conventionné adhérent à l'OPTAM	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Honoraires hospitalisation (actes de chirurgie et d'anesthésie) secteur conventionné non adhérent à l'OPTAM	130 % BR	180 % BR	200 % BR
Honoraires hospitalisation (actes de chirurgie et d'anesthésie) secteur non conventionné	100 % TA	200 % TA	200 % TA
Forfait journalier	100 % frais réels	100 % frais réels	100 % frais réels
Chambre particulière	30 € par jour (*)	60 € par jour (*)	80 € par jour (*)
Lit d'accompagnement (enfant de moins de 12 ans)	30 € par jour (enfant entre 12 et 18 ans, limité à 20 jours)	45 € par jour	60 € par jour
Pharmacie remboursée par le RO	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie prescrite mais non remboursée par le RO	Néant	20 € par an et par bénéficiaire	40 € par an et par bénéficiaire
<b>Dentaire</b>			
Soins dentaires pris en charge par le RO (secteur conventionné ou non conventionné)	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Prothèse dentaire prise en charge par le RO	150 % BR dans la limite de 2 par an et par bénéficiaire ou à 200 € par an et par bénéficiaire, puis 125 % BR	250 % BR	300 % BR

NATURE DES PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE collectif et obligatoire Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	OPTION 1 collectif et facultatif Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	OPTION 2 collectif et facultatif Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
Prothèse dentaire non prise en charge par le RO	161,25 € dans la limite de 2 par an et par bénéficiaire ou 200 € par an et par bénéficiaire	268,75 € par prothèse	322,50 € par prothèse
Orthodontie prise en charge par le RO	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Orthodontie non prise en charge par le RO (*) sur la base d'une BR reconstituée fixée à 193,50 € par semestre actif et par personne	Néant	Néant	200 % BRR (*)
Implants dentaires (pose de l'implant et faux moignon) non remboursée par le RO	Néant	150 € par an et par bénéficiaire	300 € par an et par bénéficiaire
Optique			
Paire de lunettes adultes	1 équipement tous les 2 ans sauf changement de vue	1 équipement tous les 2 ans sauf changement de vue	1 équipement tous les 2 ans sauf changement de vue
Équipement à verres simples (verres + montures)	200 € dont 50 € par verre et 100 € pour la monture	200 € dont 50 € par verre et 100 € pour la monture	300 € dont 90 € par verre et 120 € pour la monture
Équipement à verres complexes (verres + montures)	220 € dont 60 € par verre et 100 € pour la monture	250 € dont 75 € par verre et 100 € pour la monture	370 € dont 125 € par verre et 120 € pour la monture
Équipement à verres hyper complexes (verres + montures)	220 € dont 60 € par verre et 100 € pour la monture	250 € dont 75 € par verre et 100 € pour la monture	370 € dont 125 € par verre et 120 € pour la monture
Paire de lunettes enfants	1 équipement tous les ans	1 équipement tous les ans	1 équipement tous les ans
Équipement à verres simples (verres + montures)	150 € (dont 50 € par verre et 50 € pour la monture)	180 € (dont 50 € par verre et 80 € pour la monture)	280 € (dont 90 € par verre et 100 € pour la monture)
Équipement à verres complexes (verres + montures)	200 € dont 60 € par verre et 80 € pour la monture	230 € dont 75 € par verre et 80 € pour la monture	350 € dont 125 € par verre et 100 € pour la monture
Équipement à verres hyper complexes (verres + montures)	200 € dont 60 € par verre et 80 € pour la monture	230 € dont 75 € par verre et 80 € pour la monture	350 € dont 125 € par verre et 100 € pour la monture
Lentilles prises en charge par le RO (y compris lentilles jetables) Forfait par an et par bénéficiaire	50 € tous les 2 ans	100 € par an	150 € par an
Lentilles non prises en charge par le RO (y compris lentilles jetables)	50 € tous les 2 ans	100 € par an	150 € par an

NATURE DES PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE collectif et obligatoire Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	OPTION 1 collectif et facultatif Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	OPTION 2 collectif et facultatif Montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
<b>Autres prothèses</b>			
Petit appareillage et orthopédie	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	120 % BR	170 % BR	250 % BR
<b>Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale</b>			
Traitement et honoraires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Voyage et hébergement	100 % BR	150 € par an et par bénéficiaire	200 € par an et par bénéficiaire
<b>Médecines alternatives et actes de prévention</b>			
Ostéopathie (*) Dans la limite de 3 séances par an et par personne assurée	Néant	20 € par séance (*)	30 € par séance (*)
Prise en charge de l'ensemble des actes de prévention prévus au titre des contrats responsables notamment dépistage hépatite B, vaccins (compris dans les pres- tations de prévention : diphtérie, tétanos, poliomyélite [tous âges], coqueluche [avant 14 ans], hépatite B [avant 14 ans], BCG [avant 6 ans], rubéole [pour certaines femmes], <i>haemophilus influenzae B</i> , vaccina- tion contre les infections invasives à pneumocoques [enfant de moins de 18 mois])	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Forfait naissance</b>			
Forfait naissance / adoption	Néant	100 €	150 €
(*) Dans la limite de 60 jours continus par année civile et par bénéficiaire en cas d'hospitalisation en service psychiatrie ou maison de repos.			

Signification des abréviations utilisées dans le tableau :

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

BRR : base de remboursement reconstituée.

OPTAM/OPTAM-CO : OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) et l'OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée-chirurgie et obstétrique) lesquels se substituent au contrat d'accès aux soins (CAS).

FR : frais réellement engagés sous déduction du remboursement de la sécurité sociale.

PMSS : salaire plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors de l'événement ouvrant droit aux prestations.

TM : ticket modérateur tel que défini aux conditions générales.

RO : régime obligatoire.

TA : tarif d'autorité.

*NB.* – Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales et maximales de prise en charge, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale. »

### **Article 3**

L'article 7 « Contrat responsable » de l'accord du 31 janvier 2014 est dorénavant rédigé comme suit.

« Le présent régime respecte les obligations du contrat “responsable” conformément aux articles L. 322-2, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le régime mis en œuvre au niveau de la branche ne prend pas en charge :

- la majoration de participation de l'assuré en cas :
  - de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins conformément à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale ;
  - ou en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel conformément à l'article L. 1111-15 du code de la santé publique ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pratiqués par certains médecins spécialistes, lorsque l'assuré les consulte sans prescription du médecin traitant et qu'il ne relève pas d'un protocole de soins ;
- la participation forfaitaire de l'assuré pour chaque acte ou consultation, mentionnée au II de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;
- les franchises prévues au III de l'article L. 160-13 précité.

En outre, les salariés qui adhèrent au présent régime bénéficient du mécanisme de tiers payant sur les prestations faisant l'objet des garanties visées à l'article 4 du présent accord, au moins à hauteur des tarifs de responsabilité.

Toute nouvelle modification de la réglementation afférente au cahier des charges des contrats responsables pourra être mise en œuvre sans modification du présent accord, sauf si cela modifie le niveau de financement du régime. »

### **Article 4**

#### *Modification de l'article 8 « Maintien de la complémentaire « Frais de santé » en cas de suspension du contrat de travail et/ou de rupture du contrat »*

L'alinéa 1 de l'article 8 est remplacé par un article 8.1 « Salarié dont le contrat de travail est suspendu » rédigé comme suit :

« L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société.

Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime frais de santé. »

L'alinéa 2 de l'article 8 est remplacé par un article 8.1 « Portabilité des garanties » rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficiaires du présent régime auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur 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.

Les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre. Ce maintien de garanties sera financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de frais de santé des salariés en activité. »

## **Article 5**

### *Effet, durée, révision et dénonciation*

Le présent accord collectif modifie l'accord collectif portant avenant n° 29 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 31 janvier 2014, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Toutes les autres dispositions de l'accord du 31 janvier 2014 restent inchangées.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

## **Article 6**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) par le syndicat de la distribution directe, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et un exemplaire unique auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires.

Fait à Paris, le 21 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### RAPPEL DES CAS DE DISPENSE D'ORDRE PUBLIC

---

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, une dispense de droit bénéficie aux salariés :

- bénéficiant de l'ACS ou de la CMU-C, cette dispense jouant jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- couverts par une assurance individuelle lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure, et ce jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- bénéficiant, y compris en tant qu'ayants droit, d'une des couvertures suivantes :
  - complémentaire santé collective et obligatoire ;
  - régime local en vigueur dans les départements du Bas-Rhin du Haut-Rhin et de la Moselle ;
  - régime complémentaire relevant de la CAMIEG ;
  - mutuelles des agents de l'État ou des collectivités ;
  - contrats d'assurance groupe, dits Madelin ;

*Nota* : le salarié concerné doit alors justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie ;

- en CDD ou en contrat de mission, dont la durée de couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à 3 mois, sous condition pour les salariés de pouvoir justifier être couverts par une autre couverture santé « responsable ».

**Accords professionnels**  
**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À L'ÉVOLUTION DES DROITS FAMILIAUX

NOR : ASET1850063M

Entre :

UFE ;

UNEMIG,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

FNME CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les salariés des industries électriques et gazières <sup>(1)</sup> bénéficient d'un certain nombre de droits familiaux en vue de faire face à des événements personnels et familiaux qui peuvent impacter ponctuellement ou durablement leur situation professionnelle et financière.

Soucieux de s'adapter aux évolutions sociétales de la famille, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) ont décidé de rénover un certain nombre de dispositifs ayant trait aux droits familiaux des salariés.

En effet, depuis 4 ans, l'évolution des modes de vie et l'allongement de la durée de vie de la population ont eu des conséquences diverses sur les droits familiaux, qui pour les besoins du présent accord, sont définis comme étant l'ensemble des droits ou avantages ouverts aux salariés en fonction de leur situation familiale. Ces changements ont été traduits dans différentes lois : avec, par exemple, le partage de l'autorité parentale en 1987, la création du Pacs en 1999, la résidence alternée en 2002, la simplification du divorce en 2004, l'ouverture du mariage aux couples de personnes de même sexe en 2013, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en 2014, le remplacement du congé de soutien familial par le congé de proche aidant en 2016.

---

(1) Dans le présent accord, le terme « salarié » se rapporte aux femmes et aux hommes.

Les recompositions familiales, l'évolution dans la répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes et la parentalité en dehors du mariage sont des situations en accroissement ces dernières décennies avec en parallèle une constante augmentation de l'emploi féminin salarié. Parallèlement, de plus en plus de salariés se trouvent aujourd'hui en situation d'aidant et souhaitent pouvoir mieux concilier leurs activités professionnelles et leurs obligations à l'égard de leurs proches.

Ces évolutions sociétales impactent naturellement la branche professionnelle des IEG et nécessitent par conséquent une adaptation et une modernisation des textes réglementaires applicables aux salariés. Nombre de ces textes ont en effet conservé leur rédaction initiale datant de 1946.

Les partenaires sociaux ont initié, depuis 2014, différents travaux et négociations afin d'aboutir à un diagnostic partagé sur la nécessaire adaptation des textes aux réalités de la famille. Les fédérations syndicales et les groupements d'employeurs s'accordent sur une ambition commune de soutien à l'engagement professionnel des salariés pouvant être impactés par divers événements familiaux. Cet accord concrétise la transformation sociale majeure engagée dans la branche professionnelle des IEG, traduisant ainsi son dynamisme et sa capacité à faire évoluer son corpus réglementaire pour l'adapter aux enjeux des entreprises et aux besoins de leurs salariés, femmes et hommes, dans un cadre économique maîtrisé.

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

### *Objet*

Le présent accord vise à contribuer à la conciliation entre l'intérêt des salariés et celui des entreprises en matière de « droits familiaux ». Il crée, modifie et organise un ensemble des dispositions autour de quatre piliers :

1. De nouveaux dispositifs de conciliation des temps pour les parents (chapitre I<sup>er</sup>) ;
2. Une adaptation des mesures de soutien financier à la charge d'enfant (chapitre II) ;
3. De nouveaux droits pour soutenir les aidants familiaux (chapitre III) ;
4. Une évolution des primes et congés liés aux événements familiaux qui prend en compte les évolutions sociétales de la famille (chapitre IV).

Les dispositions existantes en matière de droits familiaux sont de nature diverse : statut national du personnel des IEG, textes de branche et accords collectifs de branche. Le présent accord, d'une part, détaille les modifications à apporter aux dispositions réglementaires ou conventionnelles pour parvenir à ces objectifs, d'autre part, crée de nouvelles dispositions conventionnelles qui s'ajoutent ou se substituent aux dispositifs actuels.

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

### **DISPOSITIFS DE CONCILIATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS**

Les parents d'aujourd'hui aspirent à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Au sein des familles, chaque parent participe de plus en plus à la prise en charge des enfants et à la vie de famille. Dans les entreprises, les salariés parents attendent désormais des dispositifs leur permettant de vivre pleinement leur parentalité, dans le respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

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

### *Bénéficiaires*

Les bénéficiaires des dispositifs de conciliation des temps sont les salariés parents statutaires et non statutaires justifiant d'un contrat de travail d'une durée minimale de 3 mois dans la branche des

IEG. Les droits sont accordés à chaque salarié travaillant dans l'une des entreprises de la branche y compris à chacun des membres d'un couple de salariés IEG.

Sont considérés comme « salariés parents » pour l'application des droits relatifs à la conciliation des temps, les salariés ayant au moins un enfant remplissant l'une des conditions suivantes :

- pour lequel un lien de filiation est établi, à savoir l'enfant légitime, naturel ou adoptif (adoption plénière et adoption simple). La filiation est justifiée par la présentation d'un extrait d'acte de naissance ou du livret de famille. En cas de résidence alternée, la totalité des droits sera attribuée à chaque parent salarié d'une entreprise de la branche professionnelle ;
- pour lequel aucun lien de filiation ne peut être établi mais dont la présence au foyer est permanente ou prépondérante. Dans ce cas, le salarié devra fournir annuellement une attestation sur l'honneur certifiant la présence permanente ou prépondérante de l'enfant au foyer. En cas de contrôle de l'employeur, il pourra présenter tout moyen de preuve permettant d'attester de la réalité de cette présence (par exemple, jugement des affaires familiales, avis d'impôt sur le revenu, attestation allocations familiales, etc.).

## **Article 2**

### *Contenu du dispositif*

Le dispositif de conciliation des temps se compose, d'une part, d'un « congé parent » ou de chèques emploi services universels (CESU) au choix du salarié, d'autre part, du congé légal enfant malade en partie rémunéré, et, en outre, de droits supplémentaires ouverts à certaines situations particulières.

### **Article 2.1**

#### *« Congé parent » ou CESU au choix du salarié*

Les salariés parents bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du 12<sup>e</sup> anniversaire de leur dernier enfant d'un choix possible entre :

- le « congé parent », 4 jours de congé rémunéré par an dévolus aux obligations familiales de garde ou aux obligations scolaires, pouvant être pris par demi-journées éventuellement cumulables et non fractionnables en heures. Le « congé parent » n'est pas géré comme une dotation de congés supplémentaires mais comme un droit de tirage plafonné ;

ou

- les CESU préfinancés, pour un montant annuel égal à 60 fois le montant du Smic brut horaire<sup>(1)</sup> entre le premier jour du mois qui suit la naissance ou l'adoption jusqu'au dernier jour du mois du 12<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. Entre le premier jour du mois qui suit la naissance ou l'adoption et le dernier jour du mois qui précède le 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, le montant est porté à 100 fois le montant du Smic brut horaire. L'usage des CESU est laissé au libre choix du salarié parmi les services à la personne (par exemple : garde d'enfant, aide aux devoirs, cours à domicile, jardinage, ménage, petits travaux etc.). Le CESU est cofinancé à hauteur de 80 % par l'employeur et 20 % par les salariés. Il est mis en œuvre dans le cadre d'une convention cadre gérée et conclue au niveau de la branche des IEG, au profit de l'ensemble des entreprises de la branche.

Les droits du « congé parent » et du CESU non utilisés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Les modalités d'expression du choix :

L'expression du choix du salarié est annuelle et se reconduit tacitement. Si le salarié souhaite modifier son choix, il lui appartient de l'exprimer au plus tard 2 mois avant l'échéance.

---

(1) Smic horaire brut au 1<sup>er</sup> janvier 2017 : 9,76 €/heure. Taux de charge de référence : bulletin de salaire du site PAJEMPLOI. fr pour un emploi de type « assistante maternelle ». La revalorisation éventuelle est appliquée une fois par an au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Proratisation des droits :

Les droits au « congé parents » ou au CESU sont proratisés en fonction de la date de naissance de l'enfant, de la date de son 12<sup>e</sup> anniversaire et/ou de la date d'arrivée du salarié dans l'entreprise.

À titre d'exemple : pour un enfant né le 8 octobre de l'année N, le salarié bénéficiera d'un congé égal à  $4 \times 3/12$ , soit 1 journée rémunérée. Le même exemple appliqué au CESU, le salarié bénéficie de la dotation annuelle  $\times 3/12$ .

Mutation :

Lorsqu'un salarié change d'entreprise au sein de la branche des IEG, les droits au « congé parent » ou au CESU dont il bénéficiait dans son entreprise d'origine lui sont accordés au prorata du temps passé la dernière année dans cette entreprise. Les droits ne sont pas transférables et le salarié acquiert par conséquent des nouveaux droits au « congé parent » ou au CESU proratisés en fonction de sa date d'entrée dans sa nouvelle entreprise.

Organisation du travail et congé parent :

Sans préjuger du droit pour les salariés de choisir le congé parent, les entreprises peuvent, comme pour la plupart des congés, déterminer des modalités de mise en œuvre de ce congé en phase avec leur activité (délai de prévenance, seuil au-delà duquel le nombre de « congés parent » simultanés peut avoir des conséquences préjudiciables pour la bonne marche de l'activité et requiert un processus de validation particulier) pour que les unités et équipes de travail puissent gérer les équilibres entre les temps individuels, les temps collectifs et l'activité opérationnelle.

## Article 2.2

### *Congé légal enfant malade en partie rémunéré*

En application de l'article L. 1225-61 du code du travail dans sa rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le salarié bénéficie d'un droit à congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 6 demi-journées par an. Elle est portée à 10 demi-journées par an si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants âgés de moins de 16 ans.

Les parties signataires conviennent, pour les salariés parents, que quatre des 6 à 10 demi-journées prévues par l'article L. 1225-61 du code du travail sont rémunérées par l'employeur jusqu'au douzième anniversaire du dernier enfant.

## Article 2.3

### *Situations particulières*

Enfants en situation de handicap bénéficiaires de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) :

Les parents d'enfant(s) handicapé(s) bénéficient chaque année, en plus des droits précités, d'un « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours rémunérés, qu'ils aient opté pour le congé parent ou pour le CESU.

Lorsque le salarié perçoit pour son enfant handicapé l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH), le « congé parent » ou le CESU et le « congé parent-enfant handicapé » sont ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant<sup>(1)</sup>.

---

(1) Le congé parent-enfant handicapé est proratisé selon des modalités similaires au congé parent, qui prennent également en compte la date d'attribution de l'AEEH.

À titre d'exemple, un salarié parent d'un enfant handicapé de 10 ans et percevant l'AEEH au titre de celui-ci bénéficie des droits suivants :

- le « congé parent » de 4 jours ou le CESU selon le choix qu'il a fait ;
- le congé légal enfant malade dont 4 demi-journées journalières rémunérées par l'employeur ;
- le « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours de congé rémunéré par l'employeur.

#### Familles monoparentales

Les parents de familles monoparentales au sens des prestations familiales <sup>(1)</sup> bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du 12<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, en fonction de l'option choisie entre le congé parent et le CESU : de 2 jours de congés par an portant ainsi le total à 6 jours annuels de congé parent ou d'un montant correspondant à 20 heures supplémentaires de CESU valorisées comme indiqué à l'article 2.1 du chapitre I<sup>er</sup>, portant ainsi le volume de CESU à 80 fois le montant du Smic brut horaire par an.

Les droits supplémentaires non utilisés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

## CHAPITRE II

### SOUTIENS FINANCIERS POUR LES FAMILLES

Depuis son origine, le statut du personnel des industries électriques et gazières prévoit le versement d'un sursalaire familial aux salariés et aux pensionnés <sup>(2)</sup> ayant au moins un enfant à charge. À l'époque, les agents étaient très majoritairement masculins et le taux d'emploi féminin était plus faible qu'aujourd'hui. Les familles de trois enfants et plus étaient également plus nombreuses. En 1958, une indemnité compensatrice de frais d'études a été créée pour accompagner les familles dont les enfants poursuivaient leurs études après 20 ans, âge où cessent les prestations familiales. Cette indemnité a été remplacée en 2011 par l'aide aux frais d'études.

Aujourd'hui, la famille a évolué et il est nécessaire d'adapter ces droits à de nouvelles réalités.

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

##### *Sursalaire familial et forfait familial*

Les salariés statutaires et les pensionnés de la branche bénéficient actuellement d'un sursalaire familial au titre du paragraphe 2 de l'article 26 du statut national.

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de le faire évoluer et souhaitent mettre en place un nouveau dispositif statutaire intitulé « forfait familial ». Ce nouveau dispositif venant se substituer au dispositif du sursalaire familial, tout en assurant une période transitoire pour les bénéficiaires actuels qui pourront conserver pendant une durée déterminée le dispositif du sursalaire familial en lieu et place du nouveau « forfait familial ».

#### Article 1.1

##### *Conditions d'application du forfait familial*

Les ouvrants droit :

Les ouvrants droit au forfait familial sont :

- les salariés statutaires des entreprises des IEG en activité de service y compris les invalides de catégorie 1 ;
- les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime spécial de retraite des IEG, sous réserve d'une ancienneté minimale de 15 années d'activité et les

---

(1) Sous justificatif de perception de l'ASF versée par la CAF.

(2) Dans le présent accord, le terme « pensionné » se rapporte aux femmes et aux hommes.

titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3. Dans ces cas, le forfait familial est versé par la CNIEG.

Lors du décès d'un salarié statutaire en activité de service ou d'un ancien salarié en situation d'inactivité, sous réserve d'une ancienneté minimale de 15 années d'activité, son conjoint conserve le droit au forfait familial dont le salarié bénéficiait.

Pour les orphelins, titulaires d'une pension d'orphelin, le forfait familial est versé à la personne qui assume la charge de l'enfant (administrateur légal sous contrôle judiciaire, tuteur...).

Bénéficiaires du forfait familial :

Pour bénéficier du forfait familial, l'ouvrant droit doit avoir la charge de l'enfant. La notion d'enfant à charge retenue pour l'octroi de cet avantage implique que l'enfant remplisse les deux critères cumulatifs suivants :

- être à la charge du bénéficiaire ;
- être dans l'une des situations suivantes :
  - avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire ;
  - ou être présent au foyer du bénéficiaire (avec ou sans lien de filiation avec lui).

Par « charge », on entend le fait d'assumer les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. En conséquence, doit être considéré comme enfant à charge, l'enfant déclaré comme tel par le bénéficiaire. Il peut s'agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde. Par « lien de filiation » on entend les enfants légitimes, naturels ou adoptifs (adoption plénière) du bénéficiaire.

Montant du forfait familial :

Le forfait familial est d'un montant annuel de 500 € brut par enfant à charge jusqu'au 20<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. Ce montant sera réévalué au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation hors tabac. Ce montant est soumis à cotisations sociales et à imposition selon la réglementation en vigueur.

Modalités de versement du forfait familial :

Le forfait familial est versé uniquement à l'ouvrant droit qui remplit les conditions pour en bénéficier, il n'y a aucun reversement à tiers. Le versement est mensuel.

Pour les couples de salariés et pensionnés statutaires, le forfait familial est versé à un seul des bénéficiaires. En cas de séparation et sous réserve que le bénéficiaire initial continue à remplir les conditions d'ouverture du droit, le forfait familial continue à lui être versé, sauf si les intéressés formulent expressément et d'un commun accord une demande contraire.

## **Article 1.2**

### *Mesure de transition*

Bénéficiaires :

Pour les bénéficiaires du sursalaire familial à la date d'entrée en vigueur du présent accord, il est mis en place une période transitoire pendant laquelle les salariés et les pensionnés bénéficient d'un droit d'option irrévocable entre le dispositif initial de « sursalaire familial » et le nouveau dispositif « forfait familial ». Ainsi les bénéficiaires du sursalaire lors de l'entrée en vigueur du présent accord, s'ils le souhaitent pourront continuer d'en bénéficier en lieu et place du « forfait familial », sous réserve de continuer à remplir les conditions d'ouverture du droit, pendant une période de 10 ans dans les conditions définies ci-après.



Modalités d'exercice du droit d'option :

Pour permettre aux bénéficiaires du sursalaire d'apprécier leur situation personnelle, un outil (simulateur de calcul) sera mis à leur disposition. En outre, ces bénéficiaires seront informés individuellement de l'évolution de la réglementation et de leur droit d'option, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à la réception de l'information.

Le salarié (ou pensionné) disposera d'un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette information pour faire connaître sa décision définitive.

En l'absence de réponse à l'issue du délai et après relance de l'employeur avant le terme de celui-ci, le salarié ou pensionné sera réputé avoir accepté le bénéfice du nouveau dispositif « forfait familial » en lieu et place de celui du « sursalaire familial ».

Durée de la période transitoire :

La période transitoire de versement du sursalaire familial aura pour terme le 31 décembre 2028.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2029, l'extinction du sursalaire familial sera automatique, sans formalité nécessaire de la part de l'employeur (ou de la CNIEG) et/ou du bénéficiaire. Les bénéficiaires ayant opté pour le bénéfice du sursalaire familial pendant la période transitoire, intégreront alors automatiquement et sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ouverture du droit, le dispositif du « forfait familial ».

À l'échéance des 10 ans, les situations qui révèlent une perte financière particulièrement importante du fait du basculement dans le dispositif du forfait familial font l'objet d'un examen systématique par les entreprises en vue de déterminer les mesures appropriées visant à en réduire l'impact.

Les dispositions applicables durant cette période transitoire sont les règles relatives au sursalaire applicables au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, à l'exception des règles relatives au reversement à tiers dont la suppression est prévue par le paragraphe ci-dessous.

Reversement à tiers :

En cas d'option du bénéficiaire pour le sursalaire familial pendant la période transitoire définie ci-dessus, le reversement à tiers est supprimé à compter du 31 décembre 2019. Cette disposition se substitue à l'ensemble des dispositions de la note « DP 23-70 » du 22 novembre 1996 en application de l'article L. 161-4 du code de l'énergie.

## **Article 2**

### *Mise en œuvre du forfait familial et de la période transitoire*

Pour mettre en œuvre ce nouveau dispositif ainsi que la période transitoire, les partenaires sociaux demanderont aux pouvoirs publics d'adapter le paragraphe 2 de l'article 26 du statut national en retenant les principes suivants :

- mise en place d'un forfait familial dont le montant et les conditions d'attributions sont fixés par accord collectif de branche étendu ;
- maintien de l'ancienne rédaction du paragraphe 2 de l'article 26 pendant la période transitoire.

Les dispositions du présent accord relatives au forfait familial ont vocation à se substituer, sous réserve des dispositions ci-dessus relative à la période transitoire, à toute disposition unilatérale antérieure relative au sursalaire familial. Les parties signataires invitent en conséquence les entreprises à abroger les dispositions relatives au sursalaire familial qu'elles auraient préalablement mises en place et qui seraient toujours en vigueur à la date de mise en œuvre du présent accord.

## **Article 3**

### *Aide aux frais d'études*

À la suite de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 favorisant les formations qualifiantes notamment celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles



(RNCP) et dans la logique d'accompagner les salariés de la branche dans le soutien financier des enfants dont ils ont la charge, les partenaires sociaux ont décidé que :

- pour ouvrir droit à l'aide aux frais d'études, l'enfant doit suivre des études sanctionnées par une certification enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. L'inscription de la formation au registre national des certifications professionnelles doit être attestée par l'établissement dans lequel a lieu la formation ;
- les années scolaires pendant lesquelles l'enfant est inscrit dans des classes dites « préparatoires » ou de « mise à niveau » sont également éligibles sous réserve que soit bien visée l'obtention d'une certification enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ouvrent également droit à l'aide aux frais d'études les formations suivies dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'association européenne de libre-échange (AELE) dès lors que ces formations sont sanctionnées par l'obtention d'un titre, diplôme ou d'une certification donnant lieu à des équivalences de niveau européen.
- l'aide aux frais d'études est versée au plus tard jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire qui suit la date anniversaire des 26 ans de l'enfant ouvrant droit. L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 5 années dans la limite maximale de 60 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

Avant les 20 ans de l'enfant, seules sont éligibles les études correspondant au niveau post-bac (niveaux I, II, III de l'éducation nationale).

Après les 20 ans de l'enfant, tous les niveaux d'études sont éligibles.

L'aide aux frais d'études est versée pendant les 12 mois de l'année scolaire ou universitaire.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'un enfant handicapé <sup>(1)</sup>, l'aide aux frais d'études est versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant droit.

L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 7 années dans la limite maximale de 84 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

Une négociation de révision de l'accord du 7 mars 2011 relatif à l'aide aux frais d'études sera ouverte afin d'y intégrer :

- les mesures convenues dans le cadre du présent accord ;
- les questions pratiques d'application, partagées au sein de la branche professionnelle depuis sa conclusion.

### CHAPITRE III

#### AIDES AUX AIDANTS FAMILIAUX

Les signataires du présent accord sont conscients des difficultés, parfois quotidiennes, auxquelles sont confrontés les salariés en situation d'aidants familiaux accompagnant un proche malade ou en perte d'autonomie. Tout salarié peut un jour devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé.

Dans une démarche visant à maintenir le salarié en activité, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt de l'entreprise, de nouveaux droits sont mis en place au sein de la branche avec, d'une part, des services et un soutien financier définis dans le cadre des dispositions du régime prévoyance de branche, d'autre part, des dispositions de sensibilisation à la situation d'aidant et de soutien aux proches aidants au sein des entreprises de la branche.

---

(1) Sur justificatif de la CAF (versement AEEH ou AAH).

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

### *Définition du salarié aidant*

Est un salarié aidant au sens du présent accord la personne salariée qui apporte de manière régulière sur des périodes plus ou moins longues, voire de manière permanente, à titre non professionnel un accompagnement à un ou plusieurs proches (ascendants, descendants, conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ou toute personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables), malades, en situation de handicap, en perte d'autonomie ou en fin de vie. La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

## **Article 2**

### *Nouveaux dispositifs du régime de prévoyance*

Une négociation de révision de l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture prévoyance complémentaire des salariés statutaires IEG sera ouverte afin d'ajouter les nouvelles garanties suivantes :

### **Article 2.1**

#### *Plate-forme de services en matière d'aide aux aidants familiaux*

Les salariés statutaires auront accès à une plate-forme téléphonique de conseil et d'orientation à deux niveaux :

- un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique ;
- un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre du congé de solidarité familiale ou du congé de présence parentale dans le cadre des dispositions précédentes, permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...).

### **Article 2.2**

#### *Congé de solidarité familiale*

Les salariés statutaires en congé de solidarité familiale, bénéficient d'une indemnité complémentaire visant à leur maintenir :

- pour les congés pris à temps plein : 80 % de leur salaire net, sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) ;
- pour les congés pris à temps partiel : 100 % du salaire net, sous déduction de l'AJAP.

L'indemnité complémentaire à l'AJAP est versée pour une durée de 3 mois maximum, à condition que le salarié ait perçu au moins une AJAP.

### **Article 2.3**

#### *Congé de présence parentale*

Les salariés statutaires en congé de présence parentale, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir 80 % de leur salaire net, sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours maximum conformément aux dispositions légales.

### **Article 3**

*Sensibilisation à la situation d'aidant et soutien aux salariés proches aidants  
au sein des entreprises de la branche*

#### **Article 3.1**

*Mise en place d'une campagne de sensibilisation sur le statut d'aidant familial  
au sein des entreprises de la branche des IEG*

Outre les droits nouveaux, les signataires de l'accord retiennent les principes suivants qui devront être pris en compte dans les entreprises de la branche, selon des moyens adaptés à leur taille et à leurs ressources :

- la sensibilisation des responsables RH, du management et des médecins du travail à la situation des salariés en situation d'aidants familiaux et le rappel de l'application à leur égard du principe de non-discrimination. Cette sensibilisation pourra inclure un volet relatif à l'aménagement du temps de travail, au rôle des communautés d'aidants, ainsi qu'à la reconnaissance des compétences acquises par les salariés aidants ;
- l'élaboration d'un guide numérique des droits du salarié aidant familial.

#### **Article 3.2**

*Congé de proche aidant à mi-temps (50 %)*

Lorsqu'un salarié prend un congé de proche aidant à mi-temps sur la base d'un temps complet, l'employeur verse, pendant une durée de 6 mois, une rémunération complémentaire lui permettant de percevoir au total 70 % de sa rémunération principale brute, avant congé. Cette rémunération ainsi reconstituée sert d'assiette pour les différentes cotisations sociales et impôt sur le revenu conformément à la réglementation sociale et fiscale en la matière.

Par ailleurs, l'employeur prend en charge, pendant cette durée maximum de 6 mois, les cotisations salariales et patronales de retraite sur la base des 30 % restants dans le but de valider cette période au régime spécial de retraite sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein.

Au-delà de ces 6 premiers mois, et dans la limite des 12 mois du congé de proche aidant, l'employeur prend à sa charge les cotisations salariales et patronales de retraite sur la base des 50 % restants afin de valider cette période au régime spécial de retraite sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein.

Par ailleurs, les signataires du présent accord veilleront à ce que l'aménagement du temps partiel tienne compte des besoins des salariés aidants.

#### **Article 3.3**

*Congé de proche aidant à temps partiel  
(avec durée du travail supérieure à un mi-temps, sur la base d'un temps complet)*

Pour les salariés prenant un congé de proche aidant à temps partiel d'une durée de travail supérieure à un mi-temps, l'employeur prend à sa charge les cotisations salariales et patronales de retraite calculées sur le delta de rémunération non perçue, pendant une durée de 12 mois maximum afin de valider cette période au régime spécial de retraite sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein.

## CHAPITRE IV

### PRIMES ET CONGÉS LIÉS AUX ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Le statut national du personnel des IEG avait défini un certain nombre de droits relatifs aux événements familiaux (mariages, naissances, congés en cas d'événements heureux ou moins heureux). Depuis 1946, les formes d'union ont évolué et les liens familiaux se diversifient. Les parties signataires souhaitent prendre en compte ces nouvelles réalités et actualiser en ce sens le statut national du personnel.

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

##### *Congés spéciaux d'ordre familial*

Les parties signataires conviennent de demander aux pouvoirs publics de modifier l'article 19 du statut national du personnel des industries électriques et gazières comme il est proposé ci-dessous :

« Des congés spéciaux dits d'ordre familial, exprimés en jours ouvrés, sont accordés dans les situations suivantes :

- mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 5 jours ;
- mariage, pacte civil de solidarité d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 4 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du concubin : 6 jours ;
- décès d'un enfant : 10 jours ;
- décès du père, de la mère : 4 jours ;
- décès du frère (demi-frère), de la sœur (demi-sœur), des beaux-parents (parents du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité) : 3 jours ;
- décès des grands-parents, des petits-enfants : 2 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (frère, sœur du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité) : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une grave maladie d'un enfant ou du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du concubin (sous réserve de la production d'un certificat médical) : 2 jours.

Les délais de déplacement ne donneront pas lieu à l'octroi de jours supplémentaires de congé rémunéré sauf pour les déplacements de la métropole vers les départements et régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM) et de ceux-ci vers la Métropole, sur justifications et dans la limite de 2 jours pour le trajet aller-retour.

Les bénéficiaires desdits congés devront produire les justificatifs utiles ».

#### **Article 2**

##### *Prime d'union*

Les parties signataires conviennent de demander aux pouvoirs publics de modifier l'article 26 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, comme il est proposé ci-dessous :

« Les salariés statutaires et pensionnés <sup>(1)</sup> bénéficient pour leur mariage ou la conclusion de leur pacte civil de solidarité (Pacs), d'une prime d'union équivalente à 1 mois de rémunération principale brute du salarié calculée au minimum sur la base du NR 160 échelon 1 et au maximum sur la base du NR 300 échelon 1. Cette prime ne peut être versée qu'une seule fois pour l'ensemble de leur carrière au sein de la branche professionnelle des IEG ».

Il est rappelé par ailleurs que cette prime est soumise à cotisations sociales et à l'imposition sur le revenu selon la réglementation en vigueur.

---

(1) Sont visés les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime spécial de retraite des IEG, sous réserve d'une ancienneté minimale de 15 années d'activité et les titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3.

### **Article 3**

#### *Prime de naissance et d'adoption*

Les parties signataires conviennent de demander aux pouvoirs publics de modifier l'article 26 du statut national du personnel des industries électriques et gazières comme il est proposé ci-dessous :

« Les salariés statutaires et pensionnés <sup>(1)</sup> bénéficient, au titre du présent statut, à la naissance d'un enfant survenant dans leur foyer, d'une prime d'un montant égal à :

- 1,5 mois de rémunération principale brute mensuelle pour le 1<sup>er</sup> enfant ;
- 1 mois de rémunération principale brute mensuelle pour le 2<sup>e</sup> enfant et les suivants.

Le montant minimal de cette prime est calculé sur la base du NR 160 échelon 1. Son montant maximal est calculé sur la base du NR 300 échelon 1 ».

Les bénéficiaires du congé paternité et d'accueil de l'enfant peuvent prétendre au bénéfice de cette prime de même que les salariés qui adoptent un enfant (adoption simple ou plénière).

Il est rappelé par ailleurs que cette prime est soumise à cotisations sociales et à l'imposition sur le revenu selon la réglementation en vigueur.

Les salariés bénéficiaires à la fois de la prime de naissance et du congé paternité et d'accueil de l'enfant peuvent convertir une partie de la prime de naissance à laquelle ils pourraient prétendre en jours supplémentaires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Cette option, laissée au libre choix du salarié éligible, permet de prolonger le congé paternité et d'accueil de l'enfant de 5 à 10 jours normalement travaillés par le salarié et jusqu'à 15 jours dans le cas de naissances multiples (ces jours de congé étant accolés au congé paternité ou d'accueil de l'enfant, ils bénéficient des mêmes conditions : jours consécutifs et non fractionnables). Ces dispositions ne s'appliquent que si le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris en intégralité.

## **CHAPITRE V**

### **DISPOSITIONS FINALES**

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

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes dont tout ou partie des salariés sont soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières (IEG), y compris les entreprises de moins de 50 salariés, également concernées par les évolutions sociétales et qui doivent bénéficier des adaptations et de la modernisation des textes réglementaires applicables aux salariés. Il s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

#### **Article 2**

##### *Entrée en vigueur*

Conformément aux dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, la date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ou à la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension si cette dernière est postérieure, sauf en ce qui concerne les dispositions prévues à l'article 3 du chapitre II du présent accord relatives à l'aide aux frais d'études ainsi que les dispositions prévues à l'article 2 du chapitre III relatives à la prévoyance.

En effet, la mise en œuvre de ces articles nécessite l'ouverture d'une négociation de révision de l'accord relatif à l'aide aux frais d'étude dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières du 7 mars 2011 modifié par avenant du 13 février 2012 et de l'accord prévoyance du 27 novembre 2008.

---

(1) Voir note précédente.

Ces mesures entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur des avenants de révision dont les partenaires sociaux ont convenu qu'elle interviendrait au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les parties signataires conviennent que la validité et l'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions du présent accord, hors les dispositions susmentionnées, sont subordonnées à la publication préalable au *Journal officiel* du ou des décrets modifiant les articles 19 et 26 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

### **Article 3**

#### *Procédure d'extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

### **Article 4**

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 5**

#### *Mesures diverses*

Le présent accord qui réforme en profondeur le dispositif des droits familiaux se substitue à l'ensemble des dispositions ou usages régissant antérieurement ce domaine.

En particulier et en application des dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, le présent accord se substitue à compter de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension, à l'ensemble des dispositions des décisions relatives aux droits familiaux antérieurement prises par électricité de France et gaz de France avant le 11 février 2000 et rendues applicables à l'ensemble des entreprises de la branche par décisions ministérielles<sup>(1)</sup>. Ainsi, le présent accord se substitue notamment aux dispositions relatives au congé « mère de famille » (circulaires N. 72-05 et DP. 17-39), à l'indemnité de mariage (circulaire Pers. 725) et de remariage (circulaires N. 78-31 et N. 78-46), aux autorisations d'absences enfant malade (notes DP. 31-65, DP. 17-39 et DP. 31-105), au sursalaire familial (circulaire Pers. 320) et aux autorisations d'absence pour enfant handicapé (notes DP. 31-107 et DP. 17-39). Le présent accord ne substitue pas aux dispositions relatives aux règles d'attribution de la prime de naissance et de la prime d'union pour les couples de salariés travaillant dans les IEG (Circulaire Pers. 25).

Il est également précisé que pour la mise en œuvre de la période transitoire prévue à l'article 1.2 du chapitre II du présent accord, les dispositions relatives au sursalaire familial, à l'exception des dispositions relatives au reversement à tiers, continueront de s'appliquer uniquement pour les salariés ayant opté pour le maintien du sursalaire pendant la période transitoire.

### **Article 6**

#### *Ordre public conventionnel*

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles du présent accord.

---

(1) Dans ce cadre, un groupe de travail paritaire (GTP) analysera l'ensemble des textes de branche relatifs aux droits familiaux jusque-là en vigueur afin d'établir la liste de l'ensemble des dispositions des textes de branche étendus auxquelles s'est substitué le présent accord à compter de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension.



## Article 7

### *Suivi*

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de prévoir un dispositif de suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. À cette fin, un comité de suivi du présent accord est créé. Il est composé de représentants des signataires de l'accord, à savoir trois représentants par fédération syndicale signataire et un nombre au plus égal de représentants des groupements d'employeurs. Le comité de suivi ainsi créé se réunit au moins une fois par an. Ce comité :

- observe et évalue sur plusieurs années les impacts des mesures innovantes prévues par le présent accord en matière de conciliation des temps et de soutien aux aidants familiaux ;
- s'assure du respect de l'équilibre global ayant présidé à la négociation du présent accord ;

Pour ce faire, ce comité de suivi sera destinataire annuellement<sup>(1)</sup> :

- des statistiques concernant la consommation des différents types de congés, y compris ceux pris en charge dans le cadre de la prévoyance ;
- des statistiques relatives aux absences de courte durée pour maladie ;
- du pourcentage de salariés optant pour le congé parent et pour le CESU ;
- de l'état des dépenses concernant le CESU, le forfait familial, le sursalaire (pour la période de transition), l'AFE et l'ensemble des primes ;
- à l'issue de la période transitoire, des situations visées au chap. II, art. 1.2 (§ durée de la période transitoire) du présent accord.

Si l'équilibre initialement envisagé par les signataires du présent accord est en écart significatif avec les niveaux anticipés (par exemple, congés, dépenses et absences de courte durée pour maladie) dès lors qu'elle est saisie dans les conditions prévues à l'article 8, la commission paritaire de branche révisé les niveaux des paramètres concernés.

## Article 8

### *Dénonciation et révision*

En application des dispositions prévues par le code du travail, une négociation de révision pourra être engagée à tout moment, à la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle.

L'accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires du présent accord.

## Article 9

### *Notification et dépôt*

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

---

(1) L'ensemble des statistiques et informations communiquées seront sexuées.

## GLOSSAIRE

---

### Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 a transformé le congé de paternité en « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Ce congé est ouvert au père biologique en priorité mais également au conjoint salarié de la mère de l'enfant, ou à la personne salariée de sexe masculin ou féminin liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle. La durée du congé est de 11 jours ou 18 jours calendaires en cas de naissances multiples.

### Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé (maladie, accident, handicap grave) nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de « congés », qu'il utilise en fonction de ses besoins. Le congé est partiellement indemnisé (allocation journalière de présence parentale).

### Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

### Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister, sous conditions, un proche en fin de vie. Le congé est partiellement indemnisé (allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie), et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.

### Enfant à charge

Au sens des prestations familiales :

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien de filiation entre la personne qui élève l'enfant et celui-ci ; il peut aussi s'agir d'un enfant adopté ou recueilli (frère, nièce ou neveu, etc.).

Pour que l'enfant soit considéré à charge, l'allocataire doit en assurer la charge effective et permanente, c'est-à-dire :

- assurer financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement) ;
- assumer à son égard la responsabilité affective et éducative.

L'enfant est considéré à charge jusqu'à ses 20 ans.

L'enfant doit vivre de façon permanente en France. Les séjours à l'étranger ne doivent pas, sauf exception, dépasser 3 mois au cours d'une année civile.

Au sens de l'administration fiscale :

L'enfant mineur de moins de 18 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition est compté à charge pour l'impôt sur le revenu qu'il soit légitime, adoptif, naturel (filiation légalement établie) ou recueilli, dès lors que le contribuable en assure la charge effective d'entretien et d'éducation.



Peuvent également être comptés à charge, les enfants majeurs :

- s'ils ont moins de 21 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition, sur simple demande ;
- ou s'ils ont moins de 25 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition, uniquement s'ils poursuivent leurs études.

Dans ces conditions, ils doivent être titulaires d'une carte d'étudiant, ou d'un autre document justifiant de la poursuite des études au 1<sup>er</sup> janvier (fin des études en cours d'année) ou au 31 décembre de l'année d'imposition (reprise des études en cours d'année).

Exception : les enfants handicapés n'ont pas de condition d'âge à remplir pour être rattachés à un foyer fiscal.

Au sens de l'accord aux frais d'études (AFE) :

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant qui remplit les deux conditions cumulatives :

- être à la charge du bénéficiaire ;
- être dans l'une des situations suivantes :
  - avoir un lien de filiation avec le salarié statutaire ;
  - ou être présent au foyer du bénéficiaire (avec ou sans lien de filiation avec lui).

La notion de charge s'entend du fait d'assumer les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité affective et éducative de l'enfant.

En conséquence, doit être considéré à charge, l'enfant déclaré comme tel par le bénéficiaire. Il peut s'agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde. Le lien de filiation vise les enfants légitimes, naturels ou adoptifs (adoption plénière) du bénéficiaire.

### Enfant handicapé

Définition du handicap :

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit, dans son article 2, la notion de handicap.

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) :

L'enfant au titre duquel l'allocation est demandée doit être à charge au sens des prestations familiales.

Il doit être âgé de moins de 20 ans et présenter une incapacité permanente d'au moins 80 % ; ce taux est apprécié par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) : à compter de 20 ans, le jeune adulte handicapé peut prétendre à l'allocation aux adultes handicapés (AAH), s'il remplit les conditions requises.

Lorsque le taux d'incapacité, sans atteindre 80 % est au moins égal à 50 %, l'AEEH (et, le cas échéant, son complément) peut être attribuée si l'enfant fréquente un établissement qui assure, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux jeunes handicapés, où dans le cas où l'état de l'enfant exige le recours à un dispositif adapté ou d'accompagnement au sens de l'article L. 351-1 du code de l'éducation ou à des soins dans le cadre des mesures préconisées par la CDAPH.

La famille et l'enfant doivent, en outre, résider de façon permanente en France. Aucune condition de ressources n'est exigée.

## Famille

La définition de la famille varie en fonction de l'approche retenue.

Pour l'anthropologue Claude Lévi-Strauss, « c'est une communauté de personnes réunies par des liens de parenté existants dans toutes les sociétés humaines et dotée d'un nom, d'un domicile, et qui crée entre ses membres une obligation de solidarité morale et matérielle (notamment entre époux et parents-enfants), censée les protéger et favoriser leur développement social, physique et affectif ».

Pour l'INSEE, c'est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes. Elle est constituée d'un couple vivant au sein du ménage, avec le cas échéant son ou ses enfant(s) ou d'un adulte avec son ou ses enfant(s) (les enfants appartenant au même ménage).

Le code civil ne la définit pas mais organise les relations conjugales et parentales.

### Famille monoparentale

Le terme de famille monoparentale recouvre plusieurs situations. Certaines sont liées au veuvage, d'autres à des maternités célibataires, d'autres à des séparations.

La définition du parent isolé (ou parent de famille monoparentale, par opposition aux parents en couple dans leur ménage) au regard des prestations familiales est la suivante :

Parent assumant seul la charge d'un ou plusieurs enfant(s) car orphelin de père ou de mère, ou non reconnu par son autre parent ou encore si l'autre parent ne subvient pas aux besoins alimentaires de l'enfant. Le parent qui répond à ces conditions ouvre droit à l'allocation de soutien familial (ASF).

(art. L. 523-1 à L. 523-3, R. 523-1 à R. 523-8 du code de la sécurité sociale). Pour ouvrir droit à l'ASF, la personne doit :

- vivre seul(e) ;
- résider en France ;
- avoir au moins 1 enfant à charge :
  - pour lequel l'autre parent ne participe plus à l'entretien depuis au moins 1 mois ;
  - ou pour lequel l'autre parent verse une pension alimentaire inférieure à 109,65 € (montant du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018).

## Mariage

La loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 définit le mariage comme l'union librement consentie de deux personnes majeures de sexe différent ou de même sexe (art. 143 nouveau du code civil et 144 modifié), reposant sur leur engagement public et solennel pris devant la société. La loi civile régleme par des dispositions impératives (les époux ne peuvent pas y déroger) les conditions (C. civil. art. 144 à 202), les effets (C. civil. art. 203 à 226) et la dissolution du mariage (C. civil. art. 227 à 309).

### Pacte civil de solidarité

Le pacte civil de solidarité est défini, à l'article 515-1 du code civil, comme un contrat conclu par deux personnes physiques majeures, de sexe différent ou de même sexe, pour organiser leur vie commune.

### Concubinage ou union libre

Le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple (art. 515-8 du code civil).

Le concubinage notoire sous-entend une communauté de vie et d'intérêts sans pour autant un partage à temps complet d'un même domicile.

## Parentalité

La parentalité désigne l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. C'est un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale, matérielle, psychologique, morale, culturelle, sociale. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant. Cette relation adulte/enfant suppose un ensemble de fonctions, de droits et d'obligations (morales, matérielles, juridiques, éducatives, culturelles) exercés dans l'intérêt supérieur de l'enfant en vertu d'un lien prévu par le droit (autorité parentale). Elle s'inscrit dans l'environnement social et éducatif où vivent la famille et l'enfant.

### Proche aidant / aidant familial

L'aidant familial est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne âgée dépendante ou à une personne handicapée de son entourage sans avoir nécessairement un lien de parenté avec elle, pour accomplir tout ou partie des activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière est permanente ou non. Elle peut prendre différentes formes comme le « nursing »<sup>(1)</sup>, les soins, l'accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, les démarches administratives, la coordination, la vigilance, le soutien psychologique, les activités domestiques...

L'activité d'aidant familial peut se dérouler au domicile de la personne aidée ou au domicile de l'aidant si celui-ci l'accueille.

### Procréation médicalement assistée

La mise en œuvre de l'assistance médicale à la procréation est indiquée lorsque le couple se trouve face à une infertilité médicalement constatée ou pour éviter la transmission d'une maladie grave à l'enfant ou à l'un des membres du couple. Elle se pratique dans des établissements autorisés et par des praticiens compétents pour ces activités. Le couple (un homme et une femme) doit être en âge de procréer. En France, il est interdit de faire appel à une « mère porteuse » et d'avoir recours à un double don de gamètes.

Loi n° 2004-800 du 6 août 2004 relative à la bioéthique.

Loi n° 2011-814 du 7 juillet 2011 relative à la bioéthique.

Loi n° 2013-715 du 6 août 2013 relative à la bioéthique autorisant sous certaines conditions la recherche sur l'embryon et les cellules-souches embryonnaires.

---

(1) Expression d'origine anglaise signifiant « ensemble des soins d'hygiène et de confort prodigués aux personnes dépendantes » (cf. Le Petit Larousse).

**Accords professionnels**  
**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
NOR : ASET1850062M

Entre :  
UFE ;  
UNEMIG,

D'une part, et  
CFE-CGC ;  
FCE CFDT ;  
CMTE CFTC ;  
FNEM FO,

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

**PRÉAMBULE**

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 161-1 du code de l'énergie concerne la revalorisation des montants des primes, indemnités et remboursements de frais en vigueur.

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

*Primes et indemnités assises sur le SNB*

Les primes et indemnités dont la base de calcul est le salaire national de base (SNB) évoluent en même temps que celui-ci et dans les mêmes proportions.

Il conviendra donc de se référer à la valeur du SNB au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et à son évolution par rapport à celle du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Article 2**

*Autres primes et indemnités*

Le montant de certaines primes et indemnités évolue au 1<sup>er</sup> janvier 2018 en fonction de la variation d'indices INSEE constatée au mois de septembre 2017.

**Frais de restauration**

S'agissant des « frais de restauration », les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2016 et l'année 2017, soit une augmentation de 1,42 % du montant 2017.

## Prime de panier

Conformément à l'accord « relatif aux primes et indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2010 », sa valeur se voit appliquer la même évolution que celle des « frais de restauration », soit 1,42 %.

## Frais d'hôtellerie<sup>(1)</sup>

S'agissant des « frais d'hôtellerie », les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution de 0,39 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018, conformément à l'article 2, dernier alinéa, de l'accord de branche étendu du 15 décembre 2016 relatif aux primes et indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Article 3

### *Dispositions finales*

#### 3.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Eu égard à la nature du dispositif relatif à la revalorisation des primes et indemnités dans la branche et à son caractère général, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

#### 3.2. Mise en œuvre

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

#### 3.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

#### 3.4. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2018.

#### 3.5. Dépôt et publicité

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

(1) Les variations d'indices INSEE suivantes sont constatées :

	Sept. 2016	Sept. 2017	% reval	Valeur (€)
Hôtellerie	104,11 (*)	104,52	+ 0,39 %	/
Restauration	101,65	103,09	+ 1,42 %	/
Panier	101,65	103,09	+ 1,42 %	7,49
(*) Valeur à septembre 2015 reportée par voie d'accord du 15 décembre 2016 à septembre 2016.				

**Accords professionnels**  
**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

---

AVENANT N° 2 DU 15 DÉCEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 7 MARS 2011 MODIFIANT LES CONDITIONS  
D'ÉLIGIBILITÉ À L'AIDE AUX FRAIS D'ÉTUDES

NOR : ASET1850057M

Entre :

UFE ;

UNEMIG,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Un accord de branche a été signé le 7 mars 2011 (ci-après désigné par « l'accord ») afin de mettre en place une aide aux frais d'études du ou des enfants à charge d'un salarié ou pensionné des IEG.

Le 13 février 2012, un premier avenant a été conclu afin de prendre en compte les bourses attribuées par des collectivités publiques (région, département...) versées sur critères sociaux.

Dans le cadre de la négociation de l'accord sur les droits familiaux dans la branche des IEG, signé le novembre 2017, les fédérations syndicales et les groupements d'employeurs sont convenus de revoir et d'améliorer le dispositif de l'aide aux frais d'étude, afin notamment d'en simplifier les conditions d'accès.

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

*Objet*

Le présent avenant a pour objet de préciser, compléter ou modifier les conditions d'éligibilité à l'aide aux frais d'étude définies dans l'accord.

Il introduit des dispositions nouvelles concernant les enfants en situation de handicap.

Eu égard à la nature du dispositif de l'AFE et au caractère général des mesures révisées, le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 2

### *Conditions d'éligibilité à l'aide aux frais d'études*

Les paragraphes 2.1, 2.2 et 2.3 de l'accord sont remplacés par ce qui suit :

#### « 2.1. Bénéficiaires

L'aide aux frais d'études bénéficie, sous réserve des conditions prévues aux paragraphes 2.2 et 2.3 ci-après, aux personnes suivantes :

- aux salariés, y compris en invalidité, qui justifient d'une ancienneté minimale d'un an de présence continue dans la branche ;
- aux titulaires d'une pension de vieillesse du régime spécial des industries électriques et gazières, sous réserve pour ces derniers de remplir les conditions en vigueur pour bénéficier des avantages prévus à l'alinéa 2 du paragraphe 4 de l'article 26 du statut national du personnel ;
- aux bénéficiaires d'une pension de réversion dont le conjoint était titulaire d'une pension de vieillesse, avec une ancienneté minimale de service aux IEG de 15 ans ; toutefois, la condition d'ancienneté minimale de 15 ans n'est pas applicable si le conjoint est décédé en activité de service, quel que soit le motif du décès ;
- aux bénéficiaires d'une pension temporaire d'orphelin dont le parent était titulaire d'une pension de vieillesse, avec une ancienneté minimale de service aux IEG de 15 ans ;
- aux bénéficiaires d'une pension temporaire d'orphelin dont le parent est décédé en activité de service, sans condition minimale d'ancienneté, et quel que soit le motif du décès ;
- aux orphelins de plus de 21 ans dès lors qu'ils ont bénéficié précédemment d'une pension temporaire d'orphelin.

Une seule aide aux frais d'études peut être versée par enfant. Dans le cas où deux bénéficiaires ouvrent droit au versement de l'aide aux frais d'étude, seul l'un des deux la perçoit de façon effective : ce dernier est désigné d'un commun accord entre les intéressés. À défaut d'accord, l'aide ne peut être versée<sup>(1)</sup>.

#### 2.2. Enfant à charge

Les parties rappellent leur volonté d'aider les bénéficiaires au sens de l'article 2.1 pour les frais qu'ils engagent effectivement à l'occasion des études de leurs enfants.

Ainsi, les enfants ouvrant droit à l'aide aux frais d'études sont les enfants poursuivant des études au sens défini au paragraphe 2.3 ci-après, qui remplissent les deux critères cumulatifs suivants :

- être à la charge du bénéficiaire ;
- être dans l'une des situations suivantes :
  - avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire ;
  - ou être présent au foyer du bénéficiaire, avec ou sans lien de filiation avec lui.

La condition relative à la charge d'enfant ne concerne pas les orphelins bénéficiant ou ayant bénéficié d'une PTO.

Par "charge" on entend le fait d'assumer les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. En conséquence, doit être considéré comme

---

(1) La concurrence de deux bénéficiaires peut concerner par exemple :

- la situation où les deux parents sont salariés IEG ;
- la situation du bénéficiaire d'une pension de réversion, parent du bénéficiaire d'une PTO ;
- la situation d'un salarié IEG séparé ou divorcé dont l'ex-conjoint a formé un nouveau couple avec un autre salarié IEG.

“enfant à charge”, l’enfant déclaré comme tel par le bénéficiaire. Il peut s’agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde.

Le lien de filiation vise les enfants légitimes, naturels ou adoptés (adoption plénière) du bénéficiaire.

### 2.3. Études éligibles à l’aide aux frais d’études

Pour ouvrir droit à l’aide aux frais d’études, l’enfant doit suivre des études sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation. L’inscription de la formation au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) doit être attestée par l’établissement dans lequel a lieu la formation.

Ouvre également droit à l’aide aux frais d’études les formations suivies dans un autre État membre de l’Union européenne ou de l’AELE dès lors que ces formations sont sanctionnées par l’obtention d’un titre, diplôme ou certifications officiels attesté par l’établissement dans lequel a lieu la formation.

Avant les 20 ans de l’enfant, seules sont éligibles les études correspondant au niveau post-bac (niveaux I, II, III de l’éducation nationale).

Après les 20 ans de l’enfant, tous les niveaux d’étude sont éligibles.

Pour les études ouvrant droit à l’aide aux frais d’études après les 20 ans de l’enfant, celle-ci est versée le premier jour du mois où l’enfant ouvrant droit atteint son vingtième anniversaire, même si celui-ci se situe au cours des vacances.

Les années scolaires pendant lesquelles l’enfant est inscrit dans des classes dites “préparatoires” ou de “mise à niveau” sont également éligibles sous réserve que soit bien visée l’obtention *in fine* d’une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

La condition d’alternant (contrat d’apprentissage ou de professionnalisation) est compatible avec le versement de l’aide aux frais d’étude même si l’étudiant perçoit une rémunération.

La situation particulière des bénéficiaires expatriés ou résidant dans les départements et régions d’outre-mer, les collectivités d’outre-mer et la Nouvelle-Calédonie devra être examinée au cas par cas au sein de chaque entreprise dans l’esprit qui a présidé à la signature du présent accord. »

## Article 3

### *Versement de l’aide aux frais d’étude*

Au terme du premier paragraphe de l’article 3.2 est ajoutée une note de bas de page apportant la précision suivante :

« L’aide aux frais d’études est versée pendant les 12 mois de l’année scolaire ou universitaire. »

Le dernier paragraphe de l’article 3.2 est modifié comme suit :

« L’aide aux frais d’études est versée au maximum jusqu’à la fin de l’année des études qui suit la date anniversaire des 26 ans de l’enfant ouvrant droit. »

Après le second paragraphe de l’article 3.3, il est ajouté le paragraphe suivant :

« Lorsqu’il s’agit d’un enfant handicapé, sur justificatif de la CAF du versement de l’AEEH ou de l’AAH, l’aide aux frais d’études est versée au maximum jusqu’à la fin de l’année des études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l’enfant ouvrant droit.

L’aide aux frais d’études est versée pour une durée maximale de 7 années dans la limite maximale de 84 versements mensuels par enfant ouvrant droit. »



#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, date à laquelle il se substitue aux dispositions de l'accord qu'il vient de modifier.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5**

##### *Notification. – Dépôt. – Publicité*

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, l'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **Article 6**

##### *Procédure d'extension*

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

#### **Article 7**

##### *Révision*

En application des dispositions prévues par le code du travail, une négociation de révision du présent avenant pourra être engagée à tout moment, à la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle.

#### **Article 8**

##### *Dénonciation*

L'avenant peut faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Accords professionnels**  
**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

---

AVENANT N° 4 DU 15 DÉCEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2008 RELATIF À LA MISE EN PLACE  
D'UNE COUVERTURE DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE  
NOR : ASET1850059M

Entre :  
UFE ;  
UNEMIG,

D'une part, et  
CFE-CGC ;  
FCE CFDT ;  
CMTE CFTC ;  
FNME CGT ;  
FNEM FO,

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

PRÉAMBULE

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'accord ») afin de mettre en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les salariés statutaires des industries électriques et gazières.

Le 8 octobre 2013, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2014 visant à améliorer les garanties et à baisser temporairement (du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2018) le niveau des cotisations via la mise en place d'un taux d'appel de 70 %.

Le 19 février 2016, un deuxième avenant a été signé par les partenaires sociaux à effet du 1<sup>er</sup> avril 2016 visant à mettre à 0 le taux de cotisations jusqu'au 31 décembre 2016, dans le but de résorber une partie des excédents. Par ailleurs, et en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont engagés à mener des travaux ayant pour objectif un rééquilibrage plus global de la couverture, en agissant tant sur les prestations que sur les cotisations.

Le 6 décembre 2016, les partenaires sociaux ont signé un troisième avenant à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017, afin de mettre en place un taux d'appel de 50 %. Toujours

en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont également engagés à poursuivre les travaux sur la mise en place de nouvelles prestations en matière d'aide aux aidants.

L'analyse des comptes de résultat des années 2015 et 2016 a mis en évidence que l'application successive des taux d'appel a permis de diminuer les réserves. Cependant, la couverture prévoyance décès reste excédentaire. Par ailleurs, l'année 2017 a permis de finaliser les travaux sur la réforme des droits familiaux et des prestations en matière d'aide aux aidants.

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

### *Objet*

Dans ce contexte, le présent avenant a pour objet d'améliorer la couverture de prévoyance des salariés en mettant en place des garanties novatrices en matière d'aide aux aidants, mais aussi de rééquilibrer en profondeur le financement de la couverture et de résorber les importants excédents accumulés depuis 2009.

## **Article 2**

### *Dispositions modifiées*

### **Article 2.1**

Les dispositions de l'article 4 de l'accord, intitulé « Incidences de la rupture ou de la suspension du contrat de travail sur les garanties » sont modifiées comme suit :

« En cas de suspension du contrat de travail, la couverture de prévoyance est maintenue sous réserve du versement des cotisations patronales et salariales prévues à l'article 6 pour les périodes faisant l'objet :

- d'un maintien de salaire (par exemple, en cas de congé maternité ou paternité, congé pour longue maladie ou congé épargne-temps) ;
- d'un congé sans solde exceptionnel de 3 mois au plus ;
- d'un congé d'une durée de 3 mois au plus, quel qu'il soit, pris pour l'éducation des enfants ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé de solidarité familiale ;
- du versement d'une prestation ou d'une indemnité financée par l'employeur (exemple : complément invalidité, congé individuel de formation lorsqu'il fait l'objet d'une prise en charge par l'AGECIF, congé de présence parentale) ;
- d'un congé parental d'éducation.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail (exemple : congé sans solde pour convenances personnelles, congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans d'une durée supérieure à 3 mois, congé sabbatique, congé sans solde pour création d'entreprise), les salariés ont la possibilité de conserver le bénéfice de la garantie par une adhésion facultative et individuelle. Dans ce cas, les cotisations (part patronale et part salariale) sont à la charge exclusive des salariés. Le précompte des cotisations n'est pas assuré par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à suspension du versement total ou partiel de la rémunération par l'employeur, l'assiette de calcul des cotisations est constituée de la rémunération principale, telle que définie à l'article 6, perçue au cours des 12 derniers mois précédant la suspension du contrat de travail.

Par dérogation aux paragraphes qui précèdent, en cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3, le bénéfice de la couverture de prévoyance complémentaire est maintenu à titre obligatoire pendant la période de suspension du contrat de travail sans contrepartie de cotisation salariale, ni patronale.

Pour les salariés statutaires placés en invalidité de catégorie 1 exerçant une activité professionnelle dans les industries électriques et gazières, l'assiette de calcul des cotisations est constituée de la rémunération principale perçue, telle que définie à l'article 6, reconstituée sur une base temps plein.

En cas de démission conduisant le salarié statutaire à quitter la branche professionnelle des industries électriques et gazières, celui-ci cesse de bénéficier des prestations prévues par le présent accord.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés bénéficient du maintien des garanties prévues par le présent accord dans les conditions de l'article précité. »

## **Article 2.2**

Les dispositions du préambule de l'article 5 de l'accord, intitulé « Prestations », sont modifiées comme suit :

« La couverture de prévoyance complémentaire obligatoire comporte les prestations suivantes :

- capital décès ;
  - majoration du capital décès par enfant à charge ;
  - garantie “double effet” ;
  - rente d'éducation ;
  - allocation obsèques ;
  - indemnité complémentaire à l'AJPP pour les salariés bénéficiaires du congé de présence parentale ;
  - indemnité complémentaire à l'AJAP pour les salariés bénéficiaires du congé de solidarité familiale ;
  - plate-forme d'aide aux aidants,
- selon la grille figurant en annexe de l'accord.

Les prestations sont versées sous réserve des seules exclusions légales. »

## **Article 2.3**

Le point 5.3 « Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur » devient le point 5.4 sans modification.

Est inséré, un nouvel article 5.3 intitulé « Prestations d'aide aux aidants » dont les dispositions sont les suivantes :

### **« 5.3. Prestations d'aide aux aidants »**

Dans une démarche visant à maintenir en activité les salariés en situation d'aidants et dans le souci de les accompagner et de les soulager dans leur quotidien, de nouveaux droits sont mis en place au sein de la couverture de prévoyance.

### **Congé de solidarité familiale**

Les salariés statutaires en congé de solidarité familiale au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir :

- pour les congés pris à temps plein : près de 80 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) prévue par l'article L. 168-1 du code de la sécurité sociale ;
- pour les congés pris à temps partiel : près de 100 % de la rémunération principale nette, sous déduction de l'AJAP.

L'indemnité complémentaire à l'AJAP est versée pour une durée de 3 mois maximum, à condition que le salarié ait perçu au moins une AJAP.

## Congé de présence parentale

Les salariés statutaires en congé de présence parentale au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir près de 80 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) prévue par l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours maximum.

## Plate-forme d'aide aux aidants

Les salariés statutaires auront accès à une plate-forme téléphonique de conseil et d'orientation à deux niveaux :

- un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique ;
- un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre du congé de solidarité familiale ou du congé de présence parentale dans le cadre des dispositions précédentes, permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...). »

Ces nouvelles garanties figurent à la grille de prestations prévue en annexe de l'accord, laquelle grille est modifiée en conséquence et annexée au présent avenant.

## Article 2.4

Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> paragraphes de l'article 6 « Financement » de l'accord sont remplacés par les paragraphes suivants :

« Cette cotisation s'élève à 0,686 % de l'assiette définie au paragraphe précédent.

Elle se répartit entre une cotisation patronale (0,545 %) et une cotisation salariale (0,141 %).

En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, un taux d'appel de 60 % est appliqué, ramenant la cotisation globale à 0,411 %, soit un taux de cotisation employeur de 0,327 % et un taux de cotisation salariale de 0,084 %. Ce taux d'appel provisoire cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2020.

À l'approche du terme de chaque exercice au cours de cette période de 3 ans, le groupe de suivi visé à l'article 9 de l'accord déterminera au regard des comptes de résultat si le taux d'appel susvisé peut être maintenu ou doit être ajusté afin de garantir l'équilibre de la couverture.

À l'issue de cette période de taux d'appel, les taux de cotisations seront fixés de façon à garantir l'équilibre de la couverture. »

Le reste des dispositions de l'article 6 demeure inchangé.

## Article 2.5

L'article 2 « Champ d'application » de l'accord est remplacé par les dispositions suivantes :

« La couverture de prévoyance complémentaire s'applique à titre obligatoire à l'ensemble des entreprises et organismes dont tout ou partie du personnel est soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Eu égard à la nature du dispositif de la prévoyance et à l'objectif visant à assurer une couverture uniforme pour l'ensemble du personnel statutaire, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés ».

### **Article 3**

#### *Dispositions finales*

#### **Article 3.2**

##### *Entrée en vigueur et durée*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et se substitueront à cette date aux dispositions de l'accord qu'il vient modifier.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée sans préjudice des dispositions de l'article 2.4 du présent avenant.

#### **Article 3.3**

##### *Notification. – Dépôt. – Publicité*

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'issue d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Article 3.4**

##### *Procédure d'extension*

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS STATUTAIRES

#### Grille de prestations

PRESTATIONS OBLIGATOIRES	DÉCÈS NON ACCIDENTEL	DÉCÈS ACCIDENTEL
<b>Capitaux décès (le salarié peut librement désigner le bénéficiaire de ses capitaux décès)</b> <b>Le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale inférieure au coefficient 325,7</b>		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	200 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)	300 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)
Marié, vivant avec un partenaire de Pacs ou en concubinage	250 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)	350 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)
Majoration pour chaque enfant à charge Ex : 1 enfant 2 enfants	80 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)  80 %  160 %  (100 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %)	
Garantie « double effet » en cas de décès des deux parents : En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans : – lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré – lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait accidentel générateur	100 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris) (capital supplémentaire versé aux seuls enfants à charge)	
<b>Rente d'éducation</b>		
Rente d'éducation pour chaque enfant (sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial)	– 15 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris) jusqu'à 15 ans inclus – 20 % entre 16 et 21 ans inclus – 20 % entre 22 et 25 ans inclus  Doublement de la rente d'éducation en cas de décès du père et de la mère (décès de l'agent postérieur au 1 <sup>er</sup> janvier 2009 et quelle que soit la date du décès de l'autre parent)	
<b>Allocation décès</b>		
Capital en cas de décès de l'assuré, de son conjoint (au sens large), d'un enfant à charge	Plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au décès (à titre indicatif, 3 269 € en 2017)	
<b>Prestations d'aide aux aidants</b>		
<b>Indemnité complémentaire à l'AJPP en cas de congé de présence parentale</b>		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de présence parentale pour le salarié bénéficiant de l'AJPP	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80 % de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés	

PRESTATIONS OBLIGATOIRES	DÉCÈS NON ACCIDENTEL	DÉCÈS ACCIDENTEL
<b>Indemnité complémentaire à l'AJAP en cas de congé de solidarité familiale</b>		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de solidarité familiale pour le salarié bénéficiant de l'AJAP Congé pris à temps plein Congé pris à temps partiel	Congé pris à temps plein	Congé pris à temps partiel
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80 % de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 100 % de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés
<b>Plateforme d'aide aux aidants</b>		
Niveau 1 : accessible à tout type d'aidant	Prestation permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau de la sécurité sociale, de la branche ou de l'entreprise) de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique	
Niveau 2 : accessible aux aidants bénéficiant de l'AJAP ou de l'AJPP	Prestation permettant à l'aidant d'accéder à des prestations individuelles tarifaires (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...)	



## ANNEXE 2

ACCORD RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COUVERTURE DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS STATUTAIRES DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES TEL QUE MODIFIÉ PAR L'AVENANT N° 1 DU 8 OCTOBRE 2013 ET PAR L'AVENANT N° 4 DU..... 2017 (VERSION CONSOLIDÉE)

### PRÉAMBULE

L'examen des dispositions du statut national du personnel des industries électriques et gazières (IEG) et de ses textes d'application en matière d'invalidité et de décès, engagé à l'occasion de la modification du régime spécial de retraite des IEG, a mis en évidence la nécessité d'améliorer la couverture sociale des salariés statutaires des IEG.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, l'accord du 24 avril 2008 relatif aux pensions versées aux salariés statutaires en cas d'invalidité porte la pension de 50 % à 75 % des rémunérations principales en cas d'incapacité totale d'exercer une activité professionnelle.

Au-delà du régime spécial, le présent accord vise à mettre en place au 1<sup>er</sup> janvier 2009 une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire, dans le cadre du livre IX du code de la sécurité sociale et à désigner les organismes assureurs et gestionnaire du contrat auquel devra adhérer l'ensemble des entreprises de la branche des IEG.

À la mise en place de la couverture de prévoyance complémentaire, la participation des employeurs au financement de celle-ci est comprise dans la contribution des employeurs, au moins égale à 1 % de la masse des rémunérations principales, consacrée à l'amélioration de la couverture des risques invalidité et décès et aux frais afférents.

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

#### *Objet*

Le présent accord a pour objet de :

- préciser le champ des bénéficiaires de la couverture de prévoyance complémentaire ;
- définir les prestations qui seront versées aux agents ou à leurs ayants droit en cas de décès pendant la phase d'activité au sein d'une entreprise des IEG ou d'invalidité absolue et définitive ;
- déterminer le financement de la couverture de prévoyance complémentaire ;
- désigner les organismes assureurs et gestionnaire pour les entreprises de la branche, à l'issue de la procédure de consultation.

### Article 2

#### *Champ d'application*

La couverture de prévoyance complémentaire s'applique à titre obligatoire à l'ensemble des entreprises et organismes dont tout ou partie du personnel est soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Eu égard à la nature du dispositif de la prévoyance et à l'objectif visant à assurer une couverture uniforme pour l'ensemble du personnel statutaire, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

#### *Bénéficiaires*

La couverture de prévoyance complémentaire couvre les salariés statutaires des IEG pendant la phase d'activité dans une entreprise ou un organisme des IEG, y compris dans les cas précisés à l'article 4 ci-dessous.

### Article 4

#### *Incidences de la rupture ou de la suspension du contrat de travail*

En cas de suspension du contrat de travail, la couverture de prévoyance est maintenue sous réserve du versement des cotisations patronales et salariales prévues à l'article 6 pour les périodes faisant l'objet :

- d'un maintien de salaire (par exemple, en cas de congé maternité ou paternité, congé pour longue maladie ou congé épargne-temps) ;
- d'un congé sans solde exceptionnel de 3 mois au plus ;
- d'un congé d'une durée de 3 mois au plus, quel qu'il soit, pris pour l'éducation des enfants ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé de solidarité familiale ;
- du versement d'une prestation ou d'une indemnité financée par l'employeur (exemple : complément invalidité, congé individuel de formation lorsqu'il fait l'objet d'une prise en charge par l'AGECIF, congé de présence parentale) ;
- d'un congé parental d'éducation.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail (exemple : congé sans solde pour convenances personnelles, congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans d'une durée supérieure à 3 mois, congé sabbatique, congé sans solde pour création d'entreprise), les salariés ont la possibilité de conserver le bénéfice de la garantie par une adhésion facultative et individuelle. Dans ce cas, les cotisations (part patronale et part salariale) sont à la charge exclusive des salariés. Le précompte des cotisations n'est pas assuré par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à suspension du versement total ou partiel de la rémunération par l'employeur, l'assiette de calcul des cotisations est constituée de la rémunération principale, telle que définie à l'article 6, perçue au cours des 12 derniers mois précédant la suspension du contrat de travail.

Par dérogation aux paragraphes qui précèdent, en cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3, le bénéfice de la couverture de prévoyance complémentaire est maintenu à titre obligatoire pendant la période de suspension du contrat de travail sans contrepartie de cotisation salariale, ni patronale.

Pour les salariés statutaires placés en invalidité de catégorie 1 exerçant une activité professionnelle dans les industries électriques et gazières, l'assiette de calcul des cotisations est constituée de la rémunération principale perçue, telle que définie à l'article 6, reconstituée sur une base temps plein.

En cas de démission conduisant le salarié statuaire à quitter la branche professionnelle des industries électriques et gazières, celui-ci cesse de bénéficier des prestations prévues par le présent accord.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés bénéficient du maintien des garanties prévues par le présent accord dans les conditions de l'article précité.

## Article 5

### *Prestations*

La couverture de prévoyance complémentaire obligatoire comporte les prestations suivantes :

- capital décès ;
  - majoration du capital décès par enfant à charge ;
  - garantie « double effet » ;
  - rente d'éducation ;
  - allocation obsèques ;
  - indemnité complémentaire à l'AJPP pour les salariés bénéficiaires du congé de présence parentale ;
  - indemnité complémentaire à l'AJAP pour les salariés bénéficiaires du congé de solidarité familiale ;
  - plate-forme d'aide aux aidants,
- selon la grille figurant en annexe de l'accord.

Les prestations sont versées sous réserve des seules exclusions légales.

## Article 5.1

### *Capitaux*

À la demande du salarié, le capital décès et la majoration pour enfant à charge pourront lui être versés par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive, c'est-à-dire en cas d'impossibilité totale et définitive d'exercer une profession quelconque et de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante. Le versement des capitaux décès par anticipation en cas d'invalidité permanente totale éteint le droit à toute autre prestation en capital en cas de décès intervenant ultérieurement.

Le capital décès et la majoration du capital décès pour enfant à charge sont majorés en cas de décès accidentel.

En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans, la garantie double effet, telle que prévue en annexe, est mise en œuvre dans les cas suivants :

- lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré ;
- lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait générateur.

Le salarié peut librement désigner le bénéficiaire des capitaux décès. À défaut de bénéficiaire désigné par le salarié, les capitaux décès sont versés à son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, à défaut, à ses enfants, à défaut, à ses ascendants et, à défaut, à ses héritiers.

Cependant, quel que soit le bénéficiaire désigné, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales à ces enfants (ou à leur représentant légal s'ils sont mineurs).

Le capital supplémentaire correspondant à la garantie double effet ne peut être versé qu'aux enfants à charge au sens défini ci-dessous ou à leur représentant légal s'ils sont mineurs.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants pris en compte fiscalement pour l'application du quotient familial ou recevant une pension alimentaire déductible du revenu global, les enfants de l'assuré et ceux de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, si ce dernier en a la garde non partagée ou l'a eue jusqu'à leur majorité :

- âgés de moins de 21 ans ;

- âgés de 21 ans à moins de 26 ans :
  - lorsqu'ils justifient annuellement de la poursuite d'études secondaires ou supérieures, sous réserve qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée à plus de 55 % du Smic brut ou que les ressources du ménage, s'ils vivent en couple, n'excèdent pas 110 % du Smic ;
  - ou qu'ils effectuent des stages de formation professionnelle ou sont sous contrat d'apprentissage ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils perçoivent les allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées ou sont atteints d'une incapacité permanente reconnue d'au moins 80 %.

## Article 5.2

### *Rente d'éducation*

La rente d'éducation est versée aux enfants à charge définis ci-dessus ou à leur représentant légal s'ils sont mineurs. La rente d'éducation est versée par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive si le salarié a demandé à bénéficier du versement du capital décès par anticipation.

La rente d'éducation est doublée en cas de décès du père et de la mère, si le décès du salarié est postérieur à la date d'entrée en vigueur du présent accord et quelle que soit la date du décès de l'autre parent. Elle est revalorisée sur la base du taux retenu pour la revalorisation des pensions d'orphelin versées par le régime spécial des industries électriques et gazières, dans la limite du fonds de revalorisation.

Un fonds social sera mis en place par les organismes assureurs au profit des bénéficiaires de la couverture décès instituée par le présent accord.

## Article 5.3

### *Prestations d'aide aux aidants*

Dans une démarche visant à maintenir en activité les salariés en situation d'aidants et dans le souci de les accompagner et de les soulager dans leur quotidien, de nouveaux droits sont mis en place au sein de la couverture de prévoyance.

### Congé de solidarité familiale

Les salariés en congé de solidarité familiale, au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir :

- pour les congés pris à temps plein : près de 80 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) prévue par l'article L. 168-1 du code de la sécurité sociale ;
- pour les congés pris à temps partiel : près de 100 % de la rémunération principale nette, sous déduction de l'AJAP.

L'indemnité complémentaire à l'AJAP est versée pour une durée de 3 mois maximum, à condition que le salarié ait perçu au moins une AJAP.

### Congé de présence parentale

Les salariés en congé de présence parentale au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir près de 80 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) prévue par l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours maximum.

## Plate-forme d'aide aux aidants

Les salariés auront accès à une plate-forme téléphonique de conseil et d'orientation à deux niveaux :

- un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique ;
- un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre du congé de solidarité familiale ou du congé de présence parentale dans le cadre des dispositions précédentes, permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...).

### Article 5.4

#### *Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur*

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service, à la date de changement d'organisme assureur, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continuent à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

Les obligations résultant du maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur, y compris les rentes en cours de service, pourront, le cas échéant, être mises à la charge du nouvel organisme assureur avec l'accord de celui-ci.

### Article 6

#### *Financement*

La couverture obligatoire de prévoyance complémentaire est financée par une cotisation assise sur la rémunération principale brute (hors rémunérations complémentaires), gratification de fin d'année comprise, constituant l'assiette des cotisations et des prestations du régime spécial vieillesse des industries électriques et gazières.

Cette cotisation s'élève à 0,686 % de l'assiette définie au paragraphe précédent. Elle se répartit entre une cotisation patronale (0,545 %) et une cotisation salariale (0,141 %).

En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, un taux d'appel de 60 % est appliqué, ramenant la cotisation globale à 0,411 %, soit un taux de cotisation employeur de 0,327 % et un taux de cotisation salariale de 0,084 %. Ce taux d'appel provisoire cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2020.

À l'approche du terme de chaque exercice au cours de cette période de 3 ans, le groupe de suivi visé à l'article 9 de l'accord déterminera au regard des comptes de résultat si le taux d'appel susvisé peut être maintenu ou doit être ajusté afin de garantir l'équilibre de la couverture.

À l'issue de cette période de taux d'appel, les taux de cotisations seront fixés de façon à garantir l'équilibre de la couverture.

## Article 7

### *Désignation des organismes assureur et du gestionnaire*

Sans préjudice des dispositions prévues au point 8 du présent accord, les garanties prévues par le présent accord sont assurées par les mêmes organismes pour l'ensemble des agents entrant dans le champ d'application de l'accord.

Les organismes assureurs désignés à l'issue de la procédure de consultation sont ARIAL Assurance, Quatrem Assurances collectives et l'Union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF). L'UNPMF est l'organisme apériteur. La gestion du dispositif est confiée à Quatrem Assurances collectives.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix des organismes assureurs et du gestionnaire désignés ci-dessus. À cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, du contrat de garanties collectives souscrit avec les organismes assureurs, suite à un avenant au présent accord.

## Article 8

### *Sort des couvertures existantes*

Les entreprises qui disposeraient au 1<sup>er</sup> janvier 2009 d'une couverture décès obligatoire pour tout ou partie de leurs salariés statutaires à un niveau au moins équivalent poste par poste à celui prévu par l'accord de branche mettant en place la couverture de prévoyance complémentaire auront la possibilité de ne pas adhérer au contrat collectif mis en place au niveau de la branche professionnelle pour les salariés statutaires concernés par cette couverture d'entreprise.

Si un ou plusieurs postes de la couverture d'entreprise étaient de niveau inférieur au niveau prévu par l'accord de branche mettant en place la couverture de prévoyance complémentaire, l'entreprise concernée adaptera son régime en concertation avec les organisations syndicales.

Cette adaptation devra permettre d'atteindre au moins le niveau des garanties prévues par l'accord de branche mettant en place la couverture de prévoyance complémentaire, au plus tard 6 mois après la date de mise en place de celle-ci.

Si cette adaptation n'est pas réalisée à la fin de cette période de 6 mois, les entreprises concernées auront l'obligation d'adhérer au contrat collectif de branche.

Les entreprises disposant d'une couverture décès existante plus favorable au 1<sup>er</sup> janvier 2009, selon les conditions précisées ci-dessus, pour une partie de leurs agents statutaires auront l'obligation d'adhérer au contrat collectif de branche pour couvrir leurs salariés statutaires n'entrant pas dans le champ d'application de la couverture existante.

## Article 9

### *Suivi de l'accord mettant en place la couverture de prévoyance complémentaire*

Un groupe de suivi de l'accord prévoyance est mis en place par les signataires de l'accord. Il est composé de deux représentants par fédération syndicale signataire de l'accord et, en nombre égal, de représentants des groupements d'employeurs. Le groupe de suivi est chargé :

- d'examiner les comptes et rapports produits par l'organisme apériteur et/ou les organismes assureurs ;
- de suivre la gestion financière de l'actif ;
- de suivre le taux de revalorisation des rentes d'éducation fixé conformément à l'article 5.2 ;
- de délibérer sur l'interprétation et les litiges survenant éventuellement dans l'application de l'accord prévoyance ;

- de proposer aux signataires du présent accord les modalités de réexamen des organismes assureurs et du gestionnaire désignés ;
- de proposer aux signataires du présent accord, si nécessaire, un ajustement du dispositif.

#### Article 10

##### *Information des salariés statutaires*

Les entreprises de la branche remettront à chaque agent statutaire et à tout nouvel embauché statutaire une notice d'information détaillée, établie par les organismes assureurs, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application. Les salariés statutaires seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

#### Article 11

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 12

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et intègre les modifications des avenants n° 1 du 8 octobre 2013 et n° 4 du 15 décembre 2017.

#### Article 13

##### *Notification, dépôt et publicité*

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux 5 fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

#### Article 14

##### *Modalités de révision et de dénonciation*

À la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle, signataires ou adhérentes au présent accord, une négociation de révision de ce dernier pourra être engagée à tout moment, dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord peut également être dénoncé selon les dispositions du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires de l'accord.

#### Article 15

##### *Procédure d'extension*

Les signataires de l'accord conviennent de demander l'extension du présent accord.



ANNEXE  
PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES SALAIRES STATUTAIRES

**Grille de prestations**

PRESTATIONS OBLIGATOIRES	DÉCÈS NON ACCIDENTEL	DÉCÈS ACCIDENTEL
<b>Capitaux décès (le salarié statutaire peut librement désigner le bénéficiaire de ses capitaux décès)</b> <b>Le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale inférieure au coefficient 325,7</b>		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	200 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)	300 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)
Marié, vivant avec un partenaire de Pacs ou en concubinage	250 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)	350 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)
Majoration pour chaque enfant à charge Ex : 1 enfant 2 enfants	80 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)  80 %  160 %  (100 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %)	
Garantie « double effet » en cas de décès des deux parents :  En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans :  – lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré  – lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait accidentel générateur	100 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)  (capital supplémentaire versé aux seuls enfants à charge)	
Rente d'éducation		
Rente d'éducation pour chaque enfant (sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial)	– 15 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris) jusqu'à 15 ans inclus  – 20 % entre 16 et 21 ans inclus  – 20 % entre 22 et 25 ans inclus  Doublement de la rente d'éducation en cas de décès du père et de la mère (décès de l'agent postérieur au 1 <sup>er</sup> janvier 2009 et quelle que soit la date du décès de l'autre parent)	
Allocation décès		
Capital en cas de décès de l'assuré, de son conjoint (au sens large), d'un enfant à charge	Plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au décès (à titre indicatif, 3 269 € en 2017)	
Prestations d'aide aux aidants		
Indemnité complémentaire à l'AJPP en cas de congé de présence parentale		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de présence parentale pour le salarié bénéficiant de l'AJPP	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80 % de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés	



PRESTATIONS OBLIGATOIRES	DÉCÈS NON ACCIDENTEL	DÉCÈS ACCIDENTEL
<b>Indemnité complémentaire à l'AJAP en cas de congé de solidarité familiale</b>		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de solidarité familiale pour le salarié bénéficiant de l'AJAP Congé pris à temps plein Congé pris à temps partiel	Congé pris à temps plein	Congé pris à temps partiel
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80 % de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 100 % de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés
<b>Plate-forme d'aide aux aidants</b>		
Niveau 1 : accessible à tout type d'aidant	Prestation permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau de la sécurité sociale, de la branche ou de l'entreprise) de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.	
Niveau 2 : accessible aux aidants bénéficiant de l'AJAP ou de l'AJPP	Prestation permettant à l'aidant d'accéder à des prestations individuelles tarifaires (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...)	

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

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

---

AVENANT N° 7 DU 14 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AU TAUX DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850058M

IDCC : 2543

Entre :

CSNGT

SNEPPIM

UNGE

D'une part

FNCB SYNATPAU CFDT

BATIMAT-TP CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'intégrer de 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 15 décembre 2016, relatifs 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 est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans sa séance du 6 décembre 2017.

## TITRE 1<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 2

### **OBLIGATION CONVENTIONNELLE DE CONTRIBUTION À 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 DROM-COM 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. Ce taux de contribution est applicable 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.

Ce taux de contribution est applicable dès la première année de franchissement du seuil de 11 ou de 19 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 ou de 49 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.

Ce taux de contribution est applicable dès la première année de franchissement du seuil de 50 salariés.

TITRE 3  
**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 2018 sur la masse salariale de l'année 2017.

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 2018 et sera caduc au 31 décembre 2018. Cet avenant est ouvert à la signature à compter du 14 décembre et jusqu'au 23 décembre 2017 inclus

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3170

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

---

AVENANT DU 6 DÉCEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850049M  
IDCC : 538

---

Entre :

SAMERA,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud rail,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires de l'accord du 15 décembre 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ont entendu par le présent avenant du 6 décembre 2017 tenir compte des constats opérés par la CPNE-FP manutention ferroviaire concernant la mise en œuvre des dispositions de l'article 10 dudit accord relatif à la contribution conventionnelle au titre du plan de formation.

L'intention des partenaires sociaux lors de l'instauration de cette contribution conventionnelle au plan de formation était aux termes du premier alinéa de l'article 10 « de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés » et pour ce faire « d'engagement les moyens financiers nécessaires à leur ambition ». La SPP CCN manutention ferroviaire et la CPNE-FP ayant constaté lors de leurs réunions de suivi que les moyens mis en œuvre à l'appui de cette politique et notamment ceux relatifs à « la contribution conventionnelle » ne sont pas en totalité engagés par les entreprises, ils ont souhaité une révision de l'article 10 de façon à ce que notamment en 2018 l'ensemble des actions de formation puissent être financées par cette contribution « conventionnelle ».

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

### *Modification des dispositions de l'article 10 « Contribution "conventionnelle" au titre du plan de formation » de l'accord du 15 décembre 2015*

À la date d'application du présent avenant du 6 décembre 2017, l'article 10 « Contribution "conventionnelle" au plan de formation » sera ainsi modifié comme suit :

#### « Article 10

##### *Contribution "conventionnelle" au titre du plan de formation*

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent pour ce faire engager les moyens financiers nécessaires à leur ambition. À cet effet, ils créent une contribution conventionnelle égale à 0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Dans le respect de ces dispositions, les entreprises de 10 salariés et plus verseront à l'OPCA désigné par la branche, l'équivalent de 1,50 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l'entreprise disposerait d'un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle ne versera pas à l'OPCA l'équivalent de 0,20 % de la masse salariale brute tel que prévu par la loi. Le détail des différents versements par type de dispositifs et tenant compte des seuils d'effectifs d'assujettissement fixés par la loi, sont précisés au tableau de l'article 17 du présent accord.

Cette contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

- la contribution est calculée à titre estimatif sur la base de la masse salariale de l'année  $N - 1$  ;
- toute entreprise entrant dans le champ d'application de la branche versera cette contribution chaque année à l'OPCA désigné par la branche en 3 versements égaux suivant un échéancier convenu entre l'entreprise et l'OPCA ;
- le solde définitif est calculé sur la base de la masse salariale réelle de l'année  $N$ , s'il est positif il fait l'objet d'un versement par l'entreprise à l'OPCA au plus tard avant le 31 mars de l'année  $N + 1$  ; s'il est négatif ( $MS \text{ année } N < MS \text{ année } N - 1$ ) il fait l'objet d'un avoir de l'OPCA à l'entreprise au titre de la contribution conventionnelle de l'année  $N + 1$ .

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).

La contribution de chaque entreprise est réservée au seul financement des dépenses de formation engagées au cours de l'année de versement par ladite entreprise. Elle ne fera l'objet d'une "mutualisation" au sein de la section "contribution conventionnelle au plan de formation" que dans le cas où l'entreprise n'aurait toujours pas engagé les dépenses correspondant à son "crédit" au terme de la 3<sup>e</sup> année suivant le versement de sa contribution. »

## Article 2

### *Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En raison de la nature des stipulations qu'il révisé, et notamment en vue de susciter le développement de l'effort de la formation au sein des entreprises de la branche, le présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés autres que celles déjà prévues pour les entreprises de moins de 10 salariés dans le cadre de l'accord du 15 décembre 2015.

### **Article 3**

#### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies par l'article 21 de l'accord du 15 décembre 2015 relatif à la formation tout au long de la vie au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu, comme l'accord du 15 décembre 2015 qu'il vient modifier, pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

### **Article 5**

#### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3324

**Convention collective**  
**IDCC : 2480. – MANUTENTION PORTUAIRE**  
**(Fort-de-France)**

AVENANT DU 20 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AUX MISSIONS DE L'HOMME TERRE  
NOR : ASET1850056M  
IDCC : 2480

Entre :  
SNM ;  
CHAUTRAM,

D'une part, et  
CNTPA ;  
SODPSM CGTM ;  
STPFF,

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

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires ont souhaité confirmer par avenant à la convention collective du port de Fort-de-France les missions de l'homme terre qui ont évolué depuis 2003 ainsi que la composition d'équipe affectée à la manutention en conventionnel et notamment celle qui concerne la manutention du bois.

En effet, les missions de l'homme terre sont les suivantes : ramassage matériel à terre ; mise en œuvre d'appareillage et d'élingage ; pose/dépose de twistlocks manuels ou automatiques ; ouverture et fermeture de trémies ; accrochage et décrochage de godets, d'engins de conteneurs y compris hors gabarit ; élingage de colis... De façon générale, toutes manutentions, portage de matériel, opérations diverses liées à la préparation, au suivi et à la bonne fin de la manutention le long du bord des navires, terre-plein, entrepôts.

En 2003, lors de la mise en place du travail des navires à conteneurs avec les chariots cavaliers à la pointe des Grives, il a été identifié un risque dans la zone de travail de l'équipe à terre. Il a été donc décidé de donner une nouvelle mission de sécurité à l'homme terre.

Cet homme terre sécurité avait pour mission principale de surveiller les déplacements du chariot cavalier sous portique afin d'éviter toute collision avec les hommes à terre. En relation directe avec

le chauffeur via une radio UHF, l'homme terre sécurité doit le prévenir de tout danger ou anomalie survenue lors de la manutention.

Concernant l'équipe de manutention en conventionnel du bois, il a été constaté que dans la pratique 2 hommes bords ne suffisaient pour assurer en sécurité la manutention avec les élingues sur ce type de chantier.

Les parties se sont donc accordées sur les dispositions suivantes :

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

#### *Mission de l'homme terre affecté au poste de sécurité sous portique*

L'homme sécurité est un homme terre. Il est placé sous l'autorité hiérarchique du contremaître terre.

Il sera identifié sous le portique par une chasuble rouge fluo qu'il devra porter pendant toute la durée du shift en plus de ses EPI (casque, chaussures de sécurité, pantalon...). Il devra :

- se positionner en amont du sens d'entrée des cavaliers défini par le contremaître terre en relation avec le manutentionnaire ;
- non loin du contremaître terre afin de faciliter les éventuels échanges tout en respectant les consignes de sécurité sous portique ;
- transmettre aux chauffeurs cavaliers toute directive particulière du contremaître terre.

Avant le démarrage du shift, il devra faire des essais liaisons radio avec les chauffeurs de cavaliers de son portique, s'identifier et installer les plots (ou tous autres moyens de sécurité) à 12 mètres du portique si le contremaître a donné la consigne de travailler entre jambe portique. Il devra déplacer les plots à chaque déplacement du portique.

L'homme sécurité sous les ordres du contremaître terre :

Doit être présent pendant tout le shift.

Ne doit pas être la relève du contremaître terre (cas interdit).

Devra veiller tout au long du shift à la sécurité des cavaliers sous portique et :

1. Arrêter le cavalier si des salariés à terre sont présents dans sa zone d'évolution ou dans le couloir contigu.

2. Il doit veiller à ce que les cavaliers respectent le sens push pull décidé par le contremaître terre et les règles de priorité suivante :

- le portique est prioritaire sur le cavalier ;
- le cavalier est prioritaire sous tout autre véhicule ;
- le cavalier sortant est prioritaire sur le cavalier entrant.

3. Arrêter le cavalier en cas de danger.

Après accord du contremaître, lorsqu'il doit s'absenter pour se rendre aux toilettes, il devra :

- prévenir les chauffeurs cavaliers de son départ afin qu'ils renforcent leur vigilance et les prévenir de son retour ;
- donner au contremaître le talkie-walkie afin que ce dernier prenne temporairement son relais.

À la demande du contremaître, l'homme sécurité indiquera au chauffeur cavalier de positionner le conteneur dans le sens souhaité pour le chargement sur le navire.

## Article 2

*Modification du nombre d'hommes bord  
dans l'équipe de manutention en conventionnel, bois lolo, tuyaux...*

### **Manutention en conventionnel lolo Voitures, conteneurs, bois, tuyaux...**

Équipe type de référence :

	COMPOSITION	REMARQUES
CM bord	1	
Homme bord – chef panneau	1	
Homme bord – treuilliste 1 par grue + 1 relève pour 1 ou 2 grues au navire + 2 relèves pour 3 ou 4 grues au navire	1 par grue	+ 1 relève pour 1 ou 2 grues au navire
		+ 2 relèves pour 3 ou 4 grues au navire
		Nombre de grues à définir par le manutentionnaire
Homme bord	3	
Homme bord – chef cale	1	
CM terre	1	
Homme terre	3	Pour l'ensemble des travaux à terre
Pointeur	1	
Chauffeur 1 par engin + 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire + 3 relèves au-delà	1 par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire
		+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire
		+ 3 relèves au-delà
		Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire

## Article 3

*Date d'effet. – Durée. – Formalités*

Dès signature du présent avenant par l'une des organisations syndicales, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Ces dernières disposent selon l'article L. 2232-12 du code du travail d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé :

- en deux exemplaires à la DIECCTE dont une version sur support papier, signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique ;
- en un exemplaire, destiné au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Ces deux dépôts seront effectués par le SMN.

## Article 4

*Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en application le 20 novembre 2017.

## Article 5

### *Dénonciation. – Révision*

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

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si l'accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée d'un an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire s'ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elles doivent comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Fait à Fort-de-France, le 20 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

---

**ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS  
ET À LA RÉVISION DE CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1850072M  
IDCC : 2847

Entre :

Pôle emploi,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNAP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions des articles 3.2 et 53 de la CCN, entre la direction générale de Pôle emploi et les organisations syndicales représentatives dans la branche telles que déterminées par l'arrêté du 20 juillet 2017 du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Cet accord concrétise l'ambition des parties de se doter d'une classification adaptée aux réalités de l'ensemble des métiers de Pôle emploi. Il a été conçu pour permettre de prendre en compte les évolutions actuelles constatées des métiers de Pôle emploi et pour faciliter l'intégration de celles à venir. Ce dispositif conventionnel vise à accompagner l'agent tout au long de sa carrière et à renforcer l'égalité de traitement dans la gestion des parcours professionnels.

Le nouveau dispositif conventionnel de classification a pour objectif de donner une meilleure visibilité des attendus des emplois, du déroulement de carrière et des modalités de progression dans la grille de rémunération.

Le nouveau système de classification et les processus qui y sont associés sont issus d'un nouveau cycle de négociation avec les partenaires sociaux de la branche qui ont tenu compte de l'historique

des précédents échanges relatifs à une classification ainsi que des conclusions issues des expertises et retours d'expériences s'y rapportant.

Cette démarche a notamment permis aux parties de définir l'ensemble des actions à réaliser, particulièrement pour le déploiement du dispositif de classification prévu au titre IV, afin d'assurer une mise en œuvre uniforme et homogène du système de classification au sein des différents établissements de Pôle emploi.

L'accord prévoit des dispositions pérennes concernant les grands principes structurants de la classification, les principes de progression individuelle au sein de la classification, le processus de promotion et les principes généraux d'évolution professionnelle. En instituant un nouveau système de classification, le présent accord révisé révisé également certaines dispositions de la convention collective nationale ; les articles révisés ont fait l'objet d'une présentation consolidée en annexe. Enfin, la portée de cet accord est décrite dans la partie intitulée « Dispositions d'ordre général ».

## TITRE 1<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux agents de droit privé de Pôle emploi relevant de la convention collective nationale.

Conformément à l'article 1.2 de la CCN, les agents relevant de l'accord « Cadres dirigeants de Pôle emploi » sont exclus du champ d'application des dispositions du présent accord.

Les cadres dirigeants constituent toutefois l'une des catégories professionnelles mentionnées à l'article 1.2 du présent accord.

La direction générale s'engage à ouvrir, dans les 3 mois suivant la signature du présent accord, une concertation sociale portant sur la classification des agents de droit public, et à l'issue, d'engager les démarches auprès des ministères compétents. Suite à la publication des textes, les agents de droit public sont rattachés à un emploi du référentiel des métiers. Dans l'attente, et pour leur garantir de bénéficier de la gestion RH et plus particulièrement de la gestion prévisionnelle des emplois, un emploi du référentiel métier est identifié à titre provisoire pour chacun d'eux, dans le système d'information RH. Cette opération n'entraîne aucun impact sur leur gestion statutaire et réglementaire.

Le rattachement définitif a lieu à l'issue d'un entretien de rattachement, y compris à défaut de publication de textes.

## TITRE 2

### SYSTÈME CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION

#### CHAPITRE 1<sup>ER</sup>

##### GRANDS PRINCIPES STRUCTURANTS DE LA CLASSIFICATION

Ce chapitre vise à présenter les éléments qui composent la classification et à expliciter le positionnement des emplois au sein du dispositif conventionnel.

Le dispositif conventionnel de la classification est composé des trois éléments suivants :

- les niveaux de classification (scindés en échelons), et leur définition ;
- le positionnement des emplois issus du référentiel des métiers de Pôle emploi sur les niveaux de la classification, défini par un positionnement en entrée et une amplitude,

la grille de coefficients associée.

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

### *Niveaux de classification*

#### 1.1. Définition des niveaux de classification

Chaque niveau de classification fait l'objet d'une définition propre et commune à l'ensemble des emplois, distincte d'un niveau par rapport à l'autre, précisée par des caractéristiques génériques et distinctives.

La classification s'articule en 10 niveaux. Les 9 premiers niveaux de classification définissent les attendus requis pour l'exercice de l'emploi, tenant compte des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et/ou la formation, et/ou les diplômes et mises en œuvre.

Par ailleurs, il est constitué un 10<sup>e</sup> niveau qui regroupe les cadres dirigeants de Pôle emploi dont la gestion de carrière relève de l'accord du 14 février 2014.

La définition des niveaux de classification :

- apporte des repères cohérents et distinctifs permettant le positionnement des emplois ;
- est complétée par des caractéristiques génériques et des éléments distinctifs par rapport au niveau de classification suivant et/ou précédent ;
- marque une progression professionnelle ;
- intègre les attendus et les caractéristiques du niveau de classification précédent.

Les 9 premiers niveaux et leur définition sont les suivants :

Niveau A : assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé.

Niveau B : assurer un service par la réalisation d'actions définies en organisant un ensemble d'activités, dans le cadre de procédures de travail existantes et des moyens mis à disposition.

Niveau C : assurer un service dans le cadre de situations professionnelles variées nécessitant d'adapter et/ou de choisir les moyens d'action par des méthodes et des outils appropriés et coopérer avec les interlocuteurs internes/externes identifiés.

Niveau D : assurer un service nécessitant d'analyser de manière complète des situations professionnelles variées et complexes et de choisir parmi les moyens mis à disposition ceux à engager ainsi que les méthodes à mettre en œuvre pour y répondre, et coordonner son action avec les interlocuteurs internes/externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes.

Niveau E : conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service :

- soit par la maîtrise d'un domaine d'activité permettant de définir les méthodes de travail et les moyens associés ;
- soit par l'encadrement d'une équipe nécessitant l'animation et la gestion des ressources, la coordination et la régulation des activités.

Niveau F : conduire et coordonner des plans d'actions/missions, et/ou encadrer le travail d'une entité :

- soit par la mobilisation d'une expertise dans un domaine d'activité, pour réaliser des études/des analyses approfondies et élaborer des solutions nouvelles influant sur une ou plusieurs entités ;
- soit par le management des ressources et des moyens pour orienter l'action des agents ou des partenaires vers la réalisation des objectifs et l'amélioration de la qualité du service.

Niveau G : définir et mettre en œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/partenaires :

- soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité ;

- soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités.

Niveau H : mettre en œuvre les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité, fédérer l'ensemble des acteurs internes/externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels :

- soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités ;
- soit au niveau de domaines d'intervention transverses.

Niveau I : gérer dans sa globalité et de manière prospective un large périmètre géographique ou fonctionnel, nécessitant une participation active à la définition de la stratégie et à la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.

## 1.2. Catégories professionnelles par niveaux de classification

Au nombre de cinq, les catégories professionnelles distinguent :

- les employés : niveaux de classification A à C ;
- les techniciens : niveau de classification D ;
- les agents de maîtrise : niveau de classification E ;
- les cadres : niveaux de classification F à I ;
- les cadres dirigeants : fonctions directeur et directeur adjoint telles que définies dans l'accord du 14 février 2014.

Il est cependant précisé que les dispositions suivantes du présent accord ne sont pas applicables aux cadres dirigeants.

Conformément au système conventionnel de classification antérieur à celui mis en œuvre par le présent accord, les conditions d'affiliation au régime de retraite complémentaire gérés par l'AGIRC et l'ARRCO des agents constituant le groupe fermé mis en place par l'accord du 18 janvier 2013 relatif à l'application des dispositions de l'article 48 du deuxième paragraphe de l'alinéa 3 de la CCN ne sont pas modifiés.

## 1.3. Caractéristiques génériques et distinctives des niveaux de classification

Ce sont des repères clés qui permettent :

- d'appréhender et de préciser les définitions des niveaux de classification ;
- d'identifier d'un niveau à l'autre les caractéristiques de progressivité en termes d'attendus professionnels ;
- de repérer les éléments de correspondance entre la définition des niveaux de classification et l'exercice du contenu de l'emploi occupé par l'agent.

Ces caractéristiques ont également pour objectif de rendre lisible le passage d'un niveau à un autre dans un même emploi, les progressions dans les niveaux rendant compte de la maîtrise de son emploi.

Les méthodes, les procédures, les outils et les moyens nécessaires à l'exercice de l'emploi, auxquels il est fait référence dans les définitions ou caractéristiques du niveau, sont portés à la connaissance des agents et sont liés aux attendus requis à chaque niveau de classification.



CSP	NIVEAUX	DÉFINITION DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRIQUES ET DISTINCTIVES
Employés	A	Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé.	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la réalisation de tâches élémentaires ;</li> <li>– l'application d'un ou plusieurs modes opératoires non complexes connus de l'agent ;</li> <li>– la reproduction d'actes professionnels courants, répétitifs, analogues, ne pouvant pas donner lieu à interprétation ;</li> <li>– l'échange ponctuel d'informations au sein de l'équipe de travail.</li> </ul>
	B	Assurer un service par la réalisation d'actions définies en organisant un ensemble d'activités, dans le cadre de procédures de travail existantes et des moyens mis à disposition.	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la réalisation d'un enchaînement d'activités simples dans un cadre défini de procédures existantes ;</li> <li>– la mise en œuvre d'une ou plusieurs techniques et méthodes permettant une adaptation limitée ;</li> <li>– le choix des modalités d'exécution dans la réalisation des actes professionnels courants ;</li> <li>– l'échange d'informations régulier et/ou apport de réponses et explications de premier niveau.</li> </ul>
	C	Assurer un service dans le cadre de situations professionnelles variées nécessitant d'adapter et/ou de choisir les moyens d'action par des méthodes et des outils appropriés et coopérer avec les interlocuteurs internes/externes identifiés.	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la réalisation d'actes professionnels relevant de situations nécessitant de choisir ou d'adapter des solutions connues en vue de la résolution de problèmes dans le cadre d'un processus organisé ;</li> <li>– l'exploitation des informations collectées pour prendre des décisions dans le cadre des moyens d'action à disposition ;</li> <li>– le traitement de situations professionnelles variées requérant l'appréhension globale de l'environnement de travail, des interlocuteurs internes/externes, des services, des prestations et des règles de gestion ;</li> <li>– la recherche, le traitement et l'échange régulier d'informations avec son environnement professionnel dans une optique de coopération et de suivi de la relation ;</li> <li>– la permanence des contacts et/ou d'interactions facilitant la coopération avec une diversité d'interlocuteurs.</li> </ul>

CSP	NIVEAUX	DÉFINITION DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRIQUES ET DISTINCTIVES
Techniciens	D	Assurer un service nécessitant d'analyser de manière complète des situations professionnelles variées et complexes et de choisir parmi les moyens mis à disposition ceux à engager ainsi que les méthodes à mettre en œuvre pour y répondre, et coordonner son action avec les interlocuteurs internes/externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes.	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la complexité des situations professionnelles ;</li> <li>– l'analyse complète de l'ensemble des situations et problématiques de son domaine et de l'environnement associé en vue du choix des moyens à engager et des méthodes à mettre en œuvre ;</li> <li>– la coordination d'informations élaborées internes ou externes à Pôle emploi et analyse de leur interdépendance ;</li> <li>– la mobilisation d'une ou plusieurs technique(s) maîtrisée(s) répondant aux exigences de l'emploi ;</li> <li>– l'apport de conseils techniques sur les champs d'intervention concernés.</li> </ul>
Agents de maîtrise	E	Conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service : <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit par la maîtrise d'un domaine d'activité permettant de définir les méthodes de travail et les moyens associés ;</li> <li>– soit par l'encadrement d'une équipe nécessitant l'animation et la gestion des ressources, la coordination et régulation des activités.</li> </ul>	<p>À partir de ce niveau de classification, deux voies professionnelles coexistent : la voie managériale et la voie expertise métier.</p> <p>Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la contribution à la définition des actions de son périmètre d'intervention et leur déclinaison opérationnelle ;</li> <li>– la réalisation d'actions inscrites dans le cadre d'objectifs opérationnels fixés et des délégations accordées ;</li> <li>– la proposition ou la construction de méthodes d'interventions pour produire des services adaptés ;</li> <li>– la combinaison et la maîtrise de plusieurs champs de compétences/connaissances liés à l'emploi ;</li> <li>– la coordination d'un ensemble d'actions associant des interlocuteurs internes/externes ;</li> <li>– la transmission de savoir-faire maîtrisé liée à l'exercice de l'emploi ;</li> <li>– la réalisation d'actions inscrites dans une logique de partenariat/collaboration avec des acteurs externes à Pôle emploi ou en transversalité avec les différents services internes ;</li> <li>– la mise en œuvre de bout en bout d'un processus : de l'analyse des résultats à l'amélioration continue.</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : 1<sup>er</sup> niveau d'encadrement.</p>

CSP	NIVEAUX	DÉFINITION DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRIQUES ET DISTINCTIVES
	F	<p>Conduire et coordonner des plans d'actions/missions, et/ou encadrer le travail d'une entité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit par la mobilisation d'une expertise dans un domaine d'activité, pour réaliser des études/des analyses approfondies et élaborer des solutions nouvelles influant sur une ou plusieurs entités ;</li> <li>– soit par le management des ressources et des moyens pour orienter l'action des agents ou des partenaires vers la réalisation des objectifs et l'amélioration de la qualité du service.</li> </ul>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un élargissement du champ d'intervention sur un ou plusieurs domaines ;</li> <li>– la proposition et la mise en œuvre de solutions nouvelles ;</li> <li>– la définition, l'organisation des méthodes de travail ;</li> <li>– un travail en interdisciplinarité et/ou l'articulation d'une ou plusieurs disciplines relevant d'une expertise ;</li> <li>– l'apport d'un conseil expert ;</li> <li>– le développement, l'entretien et l'animation d'un réseau d'acteurs internes/externes ;</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : la mise en œuvre maîtrisée de l'ensemble des dimensions d'encadrement ou l'encadrement de plusieurs équipes pouvant couvrir plusieurs managers.</p>
	G	<p>Définir et mettre en œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité ;</li> <li>– soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités.</li> </ul>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– le pilotage de plusieurs expertises ;</li> <li>– la définition et la conduite du déploiement opérationnel de politiques dans le cadre de la stratégie définie ;</li> <li>– le choix de l'affectation des ressources (financières/matérielles/humaines) dans le cadre des moyens alloués ;</li> <li>– la mise en œuvre d'actions inscrites dans le cadre des objectifs opérationnels et/ou stratégiques fixés et des délégations accordées</li> <li>– la variété, la pluralité et la complexité des processus et des systèmes ;</li> <li>– le travail en interdisciplinarité pouvant faire appel à des expertises multiples ;</li> <li>– la négociation avec un réseau d'acteurs internes/externes ;</li> <li>– l'analyse systémique de son environnement.</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : le pilotage d'une ou plusieurs entités.</p>

CSP	NIVEAUX	DÉFINITION DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRIQUES ET DISTINCTIVES
	H	<p>Mettre en œuvre les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité. Fédérer l'ensemble des acteurs internes/externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités ;</li> <li>– soit au niveau de domaines d'intervention transverses.</li> </ul>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'analyse approfondie et experte de son environnement ;</li> <li>– l'anticipation et la prévision des évolutions en vue de contribuer à la définition des orientations stratégiques ;</li> <li>– la latitude à proposer et décider de l'organisation générale d'un large périmètre ;</li> <li>– l'évaluation et le pilotage de la maîtrise des risques opérationnels et stratégiques ;</li> <li>– la négociation des moyens alloués sur le moyen terme dans une optique d'optimisation du périmètre ou du champ confié ;</li> <li>– le pilotage d'un ensemble de projets transverses ;</li> <li>– la mise en place des stratégies de communication et d'influence auprès d'acteurs agissant dans les sphères politiques, sociales et économiques ;</li> <li>– la conduite d'actions et/ou le développement de réseaux professionnels visant à optimiser l'organisation ;</li> <li>– la conception de modèles ou de systèmes impliquant de multiples facteurs en interaction.</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : l'encadrement opérationnel sur une fonction et/ou un ensemble d'entités.</p>
	I	<p>Gérer dans sa globalité et de manière prospective un large périmètre géographique ou fonctionnel, nécessitant une participation active à la définition de la stratégie et la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.</p>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la participation à la définition des objectifs stratégiques sur un large périmètre et la mise en œuvre de politiques dont les impacts se mesurent sur le moyen et le long terme ;</li> <li>– l'innovation et la projection dans le but d'assurer la pérennité et le développement de Pôle emploi dans son ensemble ;</li> <li>– l'évaluation et le pilotage de la maîtrise des risques stratégiques et politiques ;</li> <li>– l'animation/coordination de domaines/disciplines stratégiques pour l'établissement ;</li> <li>– le portage stratégique des politiques de l'organisation auprès d'acteurs agissant dans les sphères politiques, sociales et économiques.</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : l'encadrement de lignes managériales.</p>

## Article 2

### Positionnement des emplois

Les emplois positionnés au sein des niveaux de classification sont issus du référentiel des métiers de Pôle emploi et organisés au sein de la classification par filières et métiers.

Chaque emploi est positionné sur un niveau d'entrée et une amplitude de plusieurs niveaux de classification.

Le positionnement des emplois sur les niveaux de classification est présenté ci-après.

#### 2.1. Grille de positionnement des emplois

FILIERES - METIERS - EMPLOIS	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H	Niveau I
<b>RELATION DE SERVICES</b>									
<b>Appui à la relation de services</b>									
Gestionnaire appui									
Gestionnaire recouvrement									
Gestionnaire contentieux									
Contrôleuse(r) prévention et lutte contre la fraude									
Auditeur(trice) prévention et lutte contre la fraude									
Référent(e) métiers									
Chargé(e) d'appui à la médiation									
Médiateur(trice)									
<b>Conseil</b>									
Chargé(e) d'accueil et d'information									
Chargé(e) de relation entreprise									
Conseiller(e) emploi									
Conseiller(e) en gestion des droits									
Conseiller(e) MRS									
Psychologue du travail									
<b>SUPPORT</b>									
<b>Maîtrise des risques</b>									
Correspondant(e) régionale sécurité informatique									
Chargé(e) de maîtrise des risques et du contrôle interne									
Chargé(e) de sécurité des personnes et des biens									
Chargé(e) de sécurité des systèmes d'information									
Inspecteur(trice) - Auditeur(trice)									
Inspecteur(trice) général									
<b>Finances - Gestion</b>									
Assistant(e) comptable									
Comptable									
Chargé(e) de trésorerie									
Assistant(e) contrôleur de gestion									
Contrôleur(euse) de Gestion									
Chargé(e) d'analyse de données comptables et financières									
<b>Achats - Marchés</b>									
Approvisionneur(euse)									
Rédacteur(trice) de marché									
Acheteur(euse)									
<b>Logistique - Immobilier</b>									
Agent logistique									
Gestionnaire logistique									
Gestionnaire de patrimoine immobilier									
Chargé(e) d'opérations immobilières									
<b>Juridique</b>									
Assistant(e) juridique									
Juriste									
<b>Ressources Humaines</b>									
Gestionnaire administratif et paie									
Gestionnaire RH									
Chargé(e) de la gestion administrative et paie									
Chargé(e) de développement des compétences et formation									
Chargé(e) de la gestion des carrières et des mobilités									
Chargé(e) des conditions de vie au travail									
Chargé(e) des relations sociales									
Chargé(e) d'études sociales									
Formateur(trice)									
Concepteur(trice) de formation									
Assistant(e) de service social du travail									
Infirmier(e) de santé au travail									
Médecin coordinateur(trice) du travail									
<b>Communication</b>									
Assistant(e) de communication									
Chargé(e) de communication									
Attaché(e) de presse									
Documentaliste									
Infographiste									
Webmaster									
<b>Relations externes</b>									
Chargé(e) de relations et d'actions internationales									
Chargé(e) de relations partenariales									
Chargé(e) des relations extérieures									
<b>Statistiques, études et évaluation</b>									
Assistant(e) Chargé(e) d'études									
Chargé(e) d'études statistiques									
Ingénieur d'études et de recherche									
<b>Innovation, RSE</b>									
Chargé(e) de développement durable									
Chargé(e) de la diversité et du handicap									
Chargé(e) de l'innovation									
<b>Ingénierie de l'offre de services</b>									
Gestionnaire d'intégration de l'offre de service									
Chargé(e) de la conception et de l'intégration de l'ODS									
Chargé(e) d'appui réglementaire									
<b>Projets, Appui et Pilotage</b>									
Assistant(e) / Secrétaire									
Assistant(e) de direction									
Chargé(e) de qualité									
Superviseur									
Chargé(e) d'appui au pilotage des activités									
Chargé(e) d'analyse des données de pilotage									
Chargé(e) de maîtrise d'ouvrage applicatif									
Chargé(e) de mission									
Chargé(e) de projets									
Chef de projets									
<b>Systèmes d'information</b>									
Technicien(ne) de test systèmes d'information									
Technicien(ne) de production systèmes d'information									
Technicien(ne) relation utilisateur systèmes d'information									
Chargé(e) de test systèmes d'information									
Chargé(e) de production systèmes d'information									
Chargé(e) de relation utilisateur systèmes d'information									
Chargé(e) d'ingénierie technique systèmes d'information									
Analyste métier systèmes d'information									
Concepteur(trice) / Développeur systèmes d'information									
Ingénieur(e) de test systèmes d'information									
Ingénieur(e) relation utilisateur systèmes d'information									
Ingénieur(e) logiciel systèmes d'information									
Ingénieur(e) de production systèmes d'information									
Ingénieur(e) technique systèmes d'information									
Chef de projet et produit systèmes d'information									
Responsable de programme systèmes d'information									
Architecte									
<b>MANAGEMENT</b>									
<b>Management de proximité</b>									
Responsable de l'accueil									
Responsable d'équipe (agence, plateforme, services centralisés)									
Responsable d'équipe support									
<b>Management intermédiaire</b>									
Directeur(trice) adjoint(e) d'agence Pôle Emploi									
Directeur(trice) d'agence Pôle Emploi (agence, plateforme, services centralisés)									
Responsable de service									
<b>Management supérieur</b>									
Directeur(trice) territoriale(elle) délégué(e)									
Directeur(trice) territoriale(elle)									
Directeur(trice) / Responsable de fonction et département									

## 2.2. Modalités de prise en compte de l'évolution des emplois

La création de nouveaux emplois ou la modification des emplois existants, nécessaires à la bonne réalisation des missions de Pôle emploi, relève des prérogatives de la direction générale, en fonction des missions de Pôle emploi et de ses choix d'organisation générale. À ce titre, tout nouvel emploi est intégré à titre conservatoire, par la direction générale dans le système de classification, au niveau de classification et coefficient d'entrée au regard du positionnement des emplois les plus proches :

- Pôle emploi, s'étant doté d'un Observatoire national des métiers par accord du 14 décembre 2009, intégré à la CCN, entend favoriser la concertation sur ce sujet. Aussi, en vue de l'actualisation du référentiel des métiers, les évolutions nécessaires des emplois sont examinées au sein de cet Observatoire national des métiers au moins une fois par an, et dans l'hypothèse de la création de nouveaux emplois, au plus tard dans les 2 mois qui suivent la création de l'emploi ;
- dans les 2 mois suivant la réunion de l'ONM portant sur la création de nouveaux emplois ou portant sur l'évolution d'un emploi générant une modification de son amplitude, la commission paritaire nationale de négociation est réunie afin d'examiner les propositions et d'établir, par avenant à la présente classification, le positionnement de ces emplois (niveau d'entrée et amplitude), et le cas échéant, les règles de positionnement des personnels associés au regard des définitions des niveaux de classification.

Dans le cas où l'emploi serait finalement positionné à un niveau supérieur au niveau initialement retenu, ce nouveau niveau est appliqué rétroactivement à la date de prise de poste au bénéfice des titulaires de l'emploi.

### Article 3

#### *Grille de coefficients*

La grille de coefficients est établie sur la base des 9 premiers niveaux de classification et de 30 échelons. Le nombre d'échelons par niveau est fixé comme suit :

- un échelon au niveau A ;
- deux échelons au niveau B ;
- trois échelons au niveau C ; Pôle emploi : accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention
- quatre échelons des niveaux D à I.

Les échelons permettent de constater la progression au sein du niveau.

À chaque échelon est associé un coefficient, qui permet de déterminer le salaire de base (selon la définition de l'article 12 de la CCN). Le salaire de base mensuel est obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point, et en ajoutant à ce résultat la partie fixe (salaire de base mensuel = partie fixe + [valeur du point x coefficient]).

En conséquence, l'article 12, § 3, de la CCN est ainsi modifié :

« § 3. Le salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents est fixé au niveau 400 (A).


La grille des coefficients est présentée ci – après :

*(Voir tableaux page suivante.)*

CAT.	NIV.	DÉFINITION DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION	ÉCH.	COEF.
Cadres	I	Gérer dans sa globalité et de manière prospective un large périmètre géographique ou fonctionnel, nécessitant une participation active à la définition de la stratégie et la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.	I4	1 314
			I3	1 270
			I2	1 227
			I1	1 186
	H	Mettre en œuvre les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité ; fédérer l'ensemble des acteurs internes/externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels : – soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités ; – soit au niveau de domaines d'intervention transverses.	H4	1 145
			H3	1 105
			H2	1 066
			H1	1 028
	G	Définir et mettre en œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/partenaires : – soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité ; – soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités.	G4	991
			G3	955
			G2	920
			G1	885
	F	Conduire et coordonner des plans d'actions/missions, et/ou encadrer le travail d'une entité : – soit par la mobilisation d'une expertise dans un domaine d'activité, pour réaliser des études/des analyses approfondies et élaborer des solutions nouvelles influant sur une ou plusieurs entités ; – soit par le management des ressources et des moyens pour orienter l'action des agents ou des partenaires vers la réalisation des objectifs et l'amélioration de la qualité du service.	F4	852
			F3	820
			F2	789
			F1	759
Agents de maîtrise	E	Conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service : – soit par la maîtrise d'un domaine d'activité permettant de définir les méthodes de travail et les moyens associés ; – soit par l'encadrement d'une équipe nécessitant l'animation et la gestion des ressources, la coordination et régulation des activités.	E4	730
			E3	702
			E2	675
			E1	648
Techniciens	D	Assurer un service nécessitant d'analyser de manière complète des situations professionnelles variées et complexes et de choisir parmi les moyens mis à disposition ceux à engager ainsi que les méthodes à mettre en œuvre pour y répondre, et coordonner son action avec les interlocuteurs internes/externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes.	D4	623
			D3	599
			D2	576
			D1	551
Employés	C	Assurer un service dans le cadre de situations professionnelles variées nécessitant d'adapter et/ou de choisir les moyens d'action par des méthodes et des outils appropriés et coopérer avec les interlocuteurs internes/externes identifiés.	C3	528
			C2	504
			C1	478
	B	Assurer un service par la réalisation d'actions définies en organisant un ensemble d'activités, dans le cadre de procédures de travail existantes et des moyens mis à disposition.	B2	453
			B1	426
	A	Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé.	A	400



### La grille de classification

<div></div> <div>pôle emploi</div>			EMPLOYES						TECHNICIENS				AGENTS DE MAÎTRISE				CADRES																							
			Niveau A		Niveau B		Niveau C		Niveau D				Niveau E				Niveau F				Niveau G				Niveau H				Niveau I											
CLASSIFICATION DES EMPLOIS			Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé.						Assurer un service par la réalisation d'actions définies en organisant un ensemble d'activités, dans le cadre de procédures de travail existantes et des moyens mis à disposition.				Assurer un service nécessitant l'analyse de manière complète des situations professionnelles variées et complexes et de choisir parmi les moyens mis à disposition ceux à engager ainsi que les méthodes à mettre en œuvre pour y répondre, et coordonner son action avec les interlocuteurs internes/externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes.				Conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service : - soit par la maîtrise d'un domaine d'activité permettant de définir les méthodes de travail et les moyens associés - soit par l'encadrement d'une équipe nécessitant l'animation de la gestion des ressources, la coordination et régulation des activités.				Conduire et coordonner des actions/missions, et/ou encadrer le travail d'une entité : - soit par la mobilisation d'une expertise dans un domaine d'activité, pour réaliser des études/analyses approfondies et élaborer des solutions nouvelles influant sur une ou plusieurs entités - soit par le management des ressources et des moyens pour orienter l'action des agents ou des partenaires vers la réalisation des objectifs et l'amélioration de la qualité du service.				Définir et mettre en œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/partenaires : - soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité, - soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités.				Mettre en œuvre, les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité ; fédérer l'ensemble des acteurs internes/externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels ; - soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités - soit au niveau de domaines d'intervention transverses.				Gérer dans sa globalité et de manière prospective un large périmètre géographique ou fonctionnel, nécessitant une participation active à la définition de la stratégie et la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.							
Définition des niveaux de classification :																																								
Filières		Métiers	Ech Coef	A1	B1	B2	C1	C2	C3	D1	D2	D3	D4	E1	E2	E3	E4	F1	F2	F3	F4	G1	G2	G3	G4	H1	H2	H3	H4	I1	I2	I3	I4							
R E S T A U R A T I O N S D E	Appui à la relation de services	Gestionnaire appui																																						
		Gestionnaire recouvrement																																						
		Gestionnaire contentieux																																						
		Contrôleur(euse) prévention lutte contre la fraude																																						
		Auditeur(trice) prévention et lutte contre la fraude																																						
	Conseil	Réfèrent (e) métiers																																						
		Chargé(e) d'appui à la médiation																																						
		Médiateur(trice)																																						
		Chargé(e) d'accueil et d'information																																						
		Chargé(e) de relation entreprise																																						
M A Î T R I S E D E	Maîtrise des risques	Conseiller(e) simple																																						
		Conseiller(e) en gestion des droits																																						
		Conseiller(e) MRS																																						
		Psychologue du travail																																						
		Correspondant(e) régional(e) sécurité informatique																																						
	Finances - Gestion	Chargé(e) de maîtrise des risques et du contrôle interne																																						
		Chargé(e) de sécurité des personnes et des biens																																						
		Chargé(e) de sécurité des systèmes d'information																																						
		Inspecteur(trice) – Auditeur(trice)																																						
		Inspecteur(trice) général																																						
S U P P L É M E N T A I R E	Achats - Marchés	Assistant(e) comptable																																						
		Comptable																																						
		Chargé(e) de trésorerie																																						
		Contrôleur(euse) de Gestion																																						
		Chargé(e) d'analyse de données comptables et financières																																						
	Logistique - Immobilier	Approuvonneur(euse)																																						
		Acheteur(euse)																																						
		Agent logistique																																						
		Gestionnaire logistique																																						
		Gestionnaire de patrimoine immobilier																																						
R E S S O U R C E S H U M A I N E S	Juridique	Chargé(e) d'opérations immobilières																																						
		Assistant(e) juridique																																						
		Juriste																																						
		Gestionnaire administratif et paie																																						
		Gestionnaire RH																																						
	Ressources Humaines	Chargé(e) de la gestion administrative et paie																																						
		Chargé(e) de développement des compétences et formation																																						
		Chargé(e) de la gestion des carrières et des mobilités																																						
		Chargé(e) des conditions de vie au travail																																						
		Chargé(e) des relations sociales																																						
P O S T E S	Communication	Chargé(e) d'études sociales																																						
		Formateur(trice)																																						
		Concepteur(trice) de formation																																						
		Assistant(e) de service social du travail																																						
		Infirmier(e) de santé au travail																																						
	Relations externes	Médecin coordinateur (trice) du travail																																						
		Assistant(e) de communication																																						
		Chargé(e) de communication																																						
		Attaché(e) de presse																																						
		Documentaliste																																						
T E C H N I C I E N S	Statistiques, études et évaluation	Infographiste																																						
		Webmaster																																						
		Chargé(e) de relations et d'actions internationales																																						
		Chargé(e) de relations partenariales																																						
		Chargé(e) des relations extérieures																																						
	Innovation, RSE	Assistant(e) Chargé(e) d'études																																						
		Chargé(e) d'études statistiques																																						
		Ingénieur d'études et de recherche																																						
		Chargé(e) de développement durable																																						
		Chargé(e) de la diversité et du handicap																																						
M A N A G E M E N T	Ingénierie de l'offre de services	Chargé(e) de l'innovation																																						
		Chargé(e) de la conception et de l'intégration de l'ODS																																						
		Chargé(e) d'appui réglementaire																																						
		Assistant(e) / Secréariat																																						
		Assistant(e) de direction																																						
	Projets, appui et pilotage	Chargé(e) de qualité																																						
		Superviseur																																						
		Chargé(e) d'appui au pilotage des activités																																						
		Chargé(e) d'analyse des données de pilotage																																						
		Chargé(e) de maîtrise d'ouvrage applicatif																																						
M A N A G E M E N T	Systèmes d'information	Chargé(e) de mission																																						
		Chargé(e) de projets																																						
		Chef de projets																																						
		Technicien(ne) de test SI																																						
		Technicien(ne) de production SI																																						
	Management de proximité	Technicien(ne) relation utilisateurs SI																																						
		Chargé(e) de test SI																																						
		Chargé(e) de production SI																																						
		Chargé(e) de relation utilisateurs SI																																						
		Chargé(e) d'ingénierie technique SI																																						
Management intermédiaire	Analyste métier SI																																							
	Concepteur(trice) développeur SI																																							
	Ingénieur(e) de test SI																																							
	Ingénieur(e) relation utilisateurs SI																																							
	Ingénieur(e) logiciel SI																																							
Management supérieur	Ingénieur(e) technique SI																																							
	Chef de projet et produit SI																																							
	Responsable de programme SI																																							
	Architecte SI																																							
	Directeur(trice)/Resp. fonction/département																																							



Ce chapitre est consacré à la présentation et à l'explicitation des modalités de progression individuelle au sein du dispositif conventionnel de classification.

Les définitions des niveaux de classification et les caractéristiques génériques et distinctives, prévues au présent accord, servent de référence aux agents et aux managers. Elles servent à apprécier les évolutions au sein de la classification et permettent à l'encadrement de proposer au directeur d'établissement l'évolution d'un agent.

#### **Article 5**

##### *Rattachement à l'emploi*

Tout agent est rattaché à un emploi de la grille de classification de l'article 4 du présent accord.

Ce rattachement permet de le positionner, au moment de son embauche, *a minima* au coefficient du premier échelon du premier niveau de classification de l'emploi pour lequel il a été recruté.

En conséquence, l'article 11, § 1, de la CCN est ainsi modifié :

« § 1. Les emplois sont répertoriés dans l'accord relatif à la classification des agents de droit privé de Pôle emploi. Les agents sont positionnés au minimum au coefficient du premier échelon du premier niveau de leur emploi de rattachement. »

Conformément au paragraphe 5 de l'article 4 de la CCN, le contrat de travail de tout nouvel agent spécifie le rattachement à l'emploi et son positionnement dans la classification en termes de filière, métier, emploi, niveau et échelon.

Un descriptif d'activités est élaboré au moment du recrutement : il décrit les activités attendues dans le cadre de l'emploi. Les activités décrites dans l'emploi du référentiel des métiers servent de base à la rédaction du descriptif d'activités personnalisé.

À chaque EPA, le descriptif d'activités est examiné pour actualisation et pour tenir compte, si nécessaire, des changements significatifs d'activités ainsi que d'éventuelles missions spécifiques qui sont confiées dans le cadre de son emploi.

Cette actualisation du descriptif d'activités, lors de l'EPA, ne peut se traduire par un positionnement de l'agent ni dans un emploi de niveau de classification inférieur, ni dans un échelon inférieur. »

#### **Article 6**

##### *Mécanismes de déroulement de carrière*

##### **6.1. Principes généraux**

Cet article 6.1 se substitue à l'article 20, § 3, de la CCN qui est ainsi modifié :

##### **« Principes généraux**

Le déroulement de carrière d'un agent s'opère, au sein de son emploi, par changement d'échelons au sein du niveau de classification et par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi quand les attendus requis au regard de la définition du niveau de classification de l'emploi tenu sont atteints.

Le changement d'échelon ou de niveau peut être évoqué à l'initiative de l'agent ou de son supérieur hiérarchique au cours de l'EPA ou de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1, alinéa II, du code du travail.

La décision du passage d'un échelon à l'autre et d'un niveau à l'autre à l'intérieur de l'amplitude de l'emploi s'effectue, sur proposition du hiérarchique dans le cadre du processus annuel de promotion de l'établissement.

L'agent peut également évoluer par changement d'emploi, changement de métiers, de filières dans le cadre d'une mobilité professionnelle. Cette mobilité est accessible à tous et sur tous les emplois et/ou filières quel que soit l'emploi ou la filière d'appartenance de l'agent, sous réserve de satisfaire aux attendus requis par l'emploi auquel il postule. Un agent peut ainsi candidater sur un poste d'un niveau supérieur à celui qu'il occupe. S'il est admis, il bénéficie alors de l'échelon et du niveau d'entrée correspondant à l'offre d'emploi.

Dans le cas exceptionnel où un agent est retenu, suite à sa candidature, sur un emploi dont l'amplitude est inférieure à son positionnement, il est rattaché à cet emploi dans un positionnement dit "hors amplitude" <sup>(1)</sup> et conserve son coefficient (niveau/échelon) ainsi que sa catégorie professionnelle.

*a) L'évolution au sein d'un niveau de classification*

Dans le cadre du processus de promotion annuelle, l'évolution professionnelle d'un agent s'opère au sein de chaque niveau uniquement par changement d'échelon, sauf situation exceptionnelle justifiant le saut d'échelons. Ce changement marque la progression de l'agent, au sein de son niveau de classification, par l'accès successif à tous les échelons du niveau.

Cette progression permet de reconnaître la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le niveau d'emploi. Elle reconnaît et valorise la pratique courante des activités professionnelles et la qualité du travail fourni, ainsi que la contribution professionnelle de l'agent aux objectifs collectifs et pour les cadres, l'atteinte des objectifs individuels. L'évolution du descriptif d'activités peut constituer un élément de cette appréciation.

*b) L'évolution par changement de niveau de classification dans l'amplitude de l'emploi*

Le changement de niveau de classification au sein de l'amplitude de son emploi reconnaît et valorise la montée en qualification.

Le positionnement dans le niveau supérieur s'opère sur la base de l'examen, dans le cadre du processus de promotion annuel, au regard des attendus requis par la définition du niveau de classification, des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et/ou la formation, et mises en œuvre par l'agent. Les niveaux permettent d'apprécier la montée en qualification de l'agent en tenant compte du développement des missions exercées, de la nature et du champ d'intervention, de l'expérience acquise dans l'emploi.

Au terme de la progression de tous les échelons de son niveau de classification, la progression de l'agent dans l'amplitude de son emploi se poursuit par l'accès au niveau de classification immédiatement supérieur.

Si l'agent a atteint le dernier échelon de son niveau de classification, la mise en œuvre d'une caractéristique générique et distinctive relevant du niveau de classification supérieur entraîne l'étude du positionnement de l'agent au regard de la définition de ce niveau en vue de son attribution.

Cependant, si l'agent n'a pas atteint le dernier échelon de son niveau de classification et dans la mesure où le contenu du descriptif d'activités est modifié significativement, la situation est étudiée au regard de la définition des niveaux et dans le cadre du processus de promotion, en vue d'une attribution à titre exceptionnel du niveau supérieur.

*c) L'évolution au terme du dernier échelon du dernier niveau de la plage d'amplitude de l'emploi et des agents "hors amplitude"*

---

(1) « Hors amplitude » s'entend comme un positionnement individuel supérieur au plafond de l'amplitude de l'emploi occupé.

L'agent qui a atteint le dernier échelon de l'amplitude de son emploi ou l'agent "hors amplitude" peut voir sa rémunération progresser par attribution d'un relèvement de traitement dans les conditions fixées à l'article 19 C de la CCN. Cette attribution intervient dans le cadre du processus de promotion de l'établissement.

L'agent peut également bénéficier d'une évolution de carrière et/ou de rémunération par changement d'emploi au sein de son métier, de sa filière ou dans une autre filière. »

## 6.2. Principes pour un déroulement de carrière minimum

Cet article se substitue à l'article 20, § 4, de la CCN ainsi modifié :

« Principes pour un déroulement de carrière minimum :

### a) Pour un agent dans l'amplitude de son emploi

Tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis 3 ans, et n'ayant pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, fait l'objet d'un examen systématique, par son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus de promotion annuelle suivant, en vue de l'attribution d'un changement de niveau ou d'échelon.

En cas de non-attribution d'une promotion à l'issue de cet examen, dès l'EPA suivant (dont la période de réalisation est fixée au 1<sup>er</sup> quadrimestre de l'année civile), il est proposé à l'agent d'élaborer un plan d'actions partagé. Ce plan d'action, d'une durée de 6 mois maximum, est formalisé dans le compte rendu de l'EPA, il fait état des attendus professionnels, des moyens mis à sa disposition (immersion, bilan de carrières, inscription prioritaire en formation, mobilité professionnelle...) et des délais de réalisation, ainsi que des éventuels points d'étape. La situation de l'agent est réexaminée, au regard du bilan de ce plan d'actions partagé, lors de la campagne de promotion qui suit en vue de l'attribution d'une promotion.

En cas de non-attribution de la promotion, celle-ci est systématiquement justifiée par écrit dans un délai de 2 mois et par des éléments objectifs relatifs à la non atteinte, par l'agent, des attendus définis au plan d'actions partagé.

En l'absence d'EPA, cet examen de la situation professionnelle de l'agent est réalisé dans les conditions prévues par l'article L. 6315-1, alinéa II, du code du travail.

### b) Pour un agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou d'un agent positionné "hors amplitude"

Tout agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, ainsi que tout agent positionné "hors amplitude", peut se voir attribuer un relèvement de traitement dans le cadre de la campagne de promotion. À défaut, sa situation est examinée au cours de la 6<sup>e</sup> année dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1, alinéa II, du code du travail. Cet entretien permet d'envisager l'attribution d'un relèvement de traitement (art. 19 C de la CCN) ou la mise en place d'un accompagnement RH en vue d'une mobilité fonctionnelle permettant de nouvelles progressions, au plus tard 6 ans après la dernière mesure promotionnelle. »

## 6.3. Situations spécifiques

Le paragraphe 3 de l'article 11 de la CCN est ainsi modifié :

### « a) Début de carrière des agents recrutés sur les emplois dont l'amplitude débute au niveau B

L'agent recruté à l'échelon B1 (coefficient 426), est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon B2 (coefficient 453) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du premier anniversaire de son accès à l'emploi.

#### *b) Évolution des chargés d'accueil et d'information, des gestionnaires appui*

Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui ayant exercé son emploi à l'échelon B2 (coefficient 453) se voit attribuer l'échelon C1 (coefficient 478), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon B2 (coefficient 453).

#### *c) Début de carrière des conseillers et des chargés de relation entreprise*

Les conseillers et les chargés de relation entreprise sont embauchés, *a minima*, à l'échelon C1 (coefficient 478). Pôle emploi, dans le cadre du processus de promotion, examinera de façon toute particulière, l'évolution professionnelle des agents occupant les emplois de conseillers et de chargés de relations entreprise jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'échelon D1 (coefficient 551). Cette orientation sera inscrite dans les instructions annuelles relatives à la promotion.

#### *d) Début de carrière des référents métiers*

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de référent métier, à l'échelon E1 (coefficient 648) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1 (coefficient 648).

#### *e) Début de carrière des emplois de l'encadrement*

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de responsable d'équipe, responsable d'accueil et responsable d'équipe support, à l'échelon E1 (coefficient 648) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1 (coefficient 648).

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de directeur d'agence, directeur adjoint d'agence et de responsable de service, à l'échelon F1 (coefficient 759) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon F2 (coefficient 789) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon F1 (coefficient 759). »

## CHAPITRE 3

### PROCESSUS DE PROMOTION AU SEIN DE PÔLE EMPLOI

#### **Article 7**

##### *Principes*

La promotion fait l'objet d'une campagne nationale et annuelle dans chacun des établissements. Chaque campagne annuelle se déroule d'octobre à décembre et est initiée par une instruction de la direction générale. L'ensemble des mesures attribuées dans le cadre de la campagne promotion des agents de droit privé s'inscrit dans un budget annuel national qui représente 0,8 % *a minima* de la masse salariale brute des agents de droit privé de l'année en cours, en respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Sont examinées au sein de la campagne de promotion la situation de tous les agents, et particulièrement celles des agents s'inscrivant dans les échéances relevant des articles 6.2 et 6.3 (les situations spécifiques) du présent accord ainsi que celles des agents inscrits sur la liste des rattrapages salariaux prévue à l'article 6.2 de l'accord en date du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes et de conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle.

Les propositions de décision, portées par les responsables hiérarchiques, font l'objet d'un regard partagé à chaque niveau de l'encadrement, et sont arbitrées dans un comité dédié, piloté par la direction de l'établissement.

La déclinaison du cadrage national par établissement y compris budgétaire est présentée en début de campagne aux instances représentatives du personnel compétentes.

À l'issue de la campagne, chaque établissement établit un bilan statistique sexué, détaillé par catégorie professionnelle et par structure (directions territoriales/directions supports) et le présente aux instances représentatives du personnel compétentes.

Ce bilan statistique :

- comprend un volet spécifique dédié au suivi des situations particulières prévues aux articles 6.2 *a* et 6.2 *b* et 6.3 (les situations spécifiques) du présent accord et au suivi de la situation des agents en écarts de rémunération selon les termes de l'article 6.2 de l'accord en date du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes et de conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle ;
- indique le nombre de mesures par typologie (coefficient, relèvement de traitement, prime) ainsi que leur poids budgétaire ;
- présente également un bilan quantitatif des plans d'actions partagés ;
- fait figurer enfin le taux de promotion des agents en situation de handicap comparé au taux de promotion des collaborateurs de Pôle emploi.

## Article 8

### *Augmentations individuelles et promotions*

L'article 19 « Augmentations individuelles et promotions » de la CCN est ainsi modifié :

« Les augmentations individuelles de salaire ont lieu par attribution d'un échelon, par changement de niveau ou par relèvement de traitement, dans le cadre du processus de promotion ou de mobilité professionnelle.

#### 19.A. Changement d'échelon

Il s'effectue par attribution successive des échelons du ou des niveaux de l'emploi de rattachement selon les principes décrivant l'évolution au sein d'un niveau dans les conditions définies à l'article 20, § 3 a, de la présente convention collective nationale.

#### 19.B. Changement de niveau

Il s'effectue par l'accès au niveau immédiatement supérieur dans les conditions définies à l'article 20, § 3 b, de la présente convention collective nationale.

#### 19.C. Relèvement de traitement

Il est accordé exclusivement aux agents ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de classification de leur emploi, ou se situant au-delà de l'amplitude de leur emploi (agent "hors amplitude"). Il tient compte, notamment, de la qualité du travail et des contributions professionnelles.

Le relèvement de traitement attribué, dans le cadre du processus de promotion, ne peut être inférieur à 3 % du salaire antérieur (salaire de base et relèvement de traitement) pour les employés, les techniciens et les agents de maîtrise et à 3,5 % pour les cadres, pour lesquels il est en outre tenu compte de leur esprit d'initiative et d'organisation, du fonctionnement du service dont ils ont la responsabilité et du contexte d'exercice des fonctions.

Par ailleurs, le relèvement de traitement acquis par l'agent est intégralement conservé en cas de promotion aux échelons et/ou niveaux supérieurs. »

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les désaccords éventuels relatifs au déroulement de carrière et au processus promotion peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la direction et/ou des instances représentatives du personnel compétentes. La réponse de l'établissement doit être motivée et transmise par écrit à l'agent au plus tard dans le mois qui suit. En dernier recours interne, l'agent peut saisir la commission prévue à l'article 39 de la CCN dans les conditions décrites par cet article.

### TITRE 3

## PRINCIPES GÉNÉRAUX D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

### Article 9

#### *Principes généraux*

Cet article a pour objectif de clarifier les mécanismes généraux d'évolution professionnelle au sein de Pôle emploi.

Il s'inscrit dans une volonté partagée de favoriser les progressions de carrière, de reconnaître la technicité, les compétences et les savoir-faire mis en œuvre par le personnel, dans un dispositif lisible comportant les parcours de formation visant à développer la qualification portée à la connaissance de l'ensemble des personnels.

En effet, le développement des compétences et l'acquisition de l'expérience professionnelle des agents, leur permettant de progresser en qualification, font partie des conditions fondamentales de la qualité de service mise en œuvre par Pôle emploi.

Pour permettre à chacun d'être acteur de son développement professionnel, Pôle emploi crée les conditions pour que chaque agent puisse développer les compétences mises en œuvre et les faire reconnaître. Chacun dans le système d'information ressources humaines, aura la possibilité, d'inscrire et d'actualiser son profil, ses expériences et compétences afin de partager avec les managers et les acteurs RH une visibilité sur son parcours et ses acquis. Pôle emploi capitalise ces informations au bénéfice de la gestion des évolutions professionnelles.

L'offre de service de Pôle emploi de « développement de carrière » est portée à la connaissance de tous les agents.

Les intérêts individuels et collectifs des agents et les impératifs de Pôle emploi impliquent la mise en œuvre d'un dispositif favorisant le déroulement de carrière et la promotion interne, qui repose sur des principes et des règles partagés, connus de tous, définis à l'article 10 du présent accord.

### Article 10

#### *Éléments constitutifs d'un déroulement de carrière*

Pôle emploi organise les dispositifs permettant à chaque agent :

- de connaître les emplois, leurs évolutions et les compétences requises pour les exercer.

À cet égard, Pôle emploi actualise régulièrement son référentiel des métiers, mis à disposition des agents permettant à chacun de se repérer et de disposer d'une visibilité sur les emplois de l'établissement, les activités et les compétences associées ;

- de connaître les possibilités de mobilités professionnelles. À cet égard, Pôle emploi construit par la concertation les principales aires de mobilité entre emplois dans l'année suivant la mise en application du présent accord. Pôle emploi promeut à cette occasion les possibilités d'alternance entre les dominantes d'emplois ;



- de développer ses compétences et ses qualifications en s'appuyant sur les dispositifs de formation internes et externes. À cet égard, Pôle emploi :
- déploie un programme de formation pluriannuel et fait connaître les dispositifs de formation individuelle. ;
- développe l'information sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et les possibilités de reprise d'études pour accompagner les agents qui en font la demande ;
- de faire le point régulièrement sur son activité, de connaître et d'échanger avec sa hiérarchie sur la façon dont son travail est apprécié. À cet égard, Pôle emploi met, notamment, en œuvre les dispositifs d'EPA et de promotion ;
- de faire le point sur son développement professionnel et ses perspectives d'évolution.

À cet égard, Pôle emploi met en œuvre le dispositif d'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, permettant de faire le point avec l'agent sur son parcours professionnel antérieur et les compétences développées dans ce cadre, sur sa carrière et ses perspectives d'évolution.

Les agents peuvent bénéficier du conseil des services ressources humaines en charge de l'offre de service « développement de carrière », destinés à accompagner l'élaboration de projets professionnels, et leur faisabilité dans Pôle emploi. En ce qui concerne les conseillers, chaque entretien professionnel permet d'envisager l'alternance entre les dominantes et d'analyser les possibilités de passage d'une dominante à l'autre ;

- de connaître les emplois à pourvoir. À cet égard, Pôle emploi diffuse par la bourse des emplois (BDE) tous les postes à pourvoir, soit par vacance, soit par création afin de faciliter les mobilités professionnelles et géographiques. En outre, Pôle emploi pourvoit en priorité ses besoins de personnel par les ressources internes des établissements, y compris en ce qui concerne la voie managériale.

Afin d'enrichir le dispositif de déroulement de carrière, les parties conviennent d'engager, dans un délai de 1 an à compter de la mise en application du présent accord, une négociation au niveau de la branche sur les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par la hiérarchie.

## **Article 11**

### *Information et communication sur l'emploi*

Les évolutions prévisibles des emplois dans Pôle emploi sont examinées de façon concertée, dans le cadre de l'Observatoire national des métiers, mis en œuvre par accord du 14 décembre 2009, intégré à la CCN, pour permettre au personnel d'acquérir progressivement et le plus en amont possible les nouvelles compétences qu'appellent ces transformations.

## **TITRE 4**

### **MISE EN PLACE DU NOUVEAU SYSTÈME CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION**

#### **CHAPITRE 1<sup>ER</sup>**

##### **PRINCIPES DE POSITIONNEMENT DES AGENTS DE PÔLE EMPLOI DANS LE NOUVEAU SYSTÈME CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION**

Conformément à l'article 11, § 2, de la CCN, « l'évolution de la classification des emplois ne peut conduire à un déclassement du positionnement de l'agent dans la nouvelle grille de classification ». Par ailleurs, les règles de positionnement garantissent le maintien, *a minima*, du salaire mensuel brut des agents et de leur catégorie professionnelle. En cas de changement de catégorie profession-

nelle induit par le nouveau positionnement, l'éventuelle augmentation de la cotisation salariale est intégralement compensée.

## Article 12

### *Règles générales*

#### 12.1. Règles de positionnement

L'opération de positionnement dans le système conventionnel de classification a pour objet de déterminer l'emploi dans la classification, le niveau de classification et l'échelon de chaque agent, en fonction de son rattachement au référentiel des métiers et des caractéristiques de sa situation au regard des cas particuliers de l'article 13 du présent accord.

Chaque agent est transposé sur un niveau/échelon de la classification selon la grille de correspondance ci-après et en application des articles 12.2 et 13 du présent accord :

#### Grille de correspondance

GRILLE de coefficient de la classification antérieure	GRILLE DE COEFFICIENT DE LA CLASSIFICATION du présent accord				POUR INFORMATION	
Coefficient du système de classification antérieur	Coefficients	Niveau/échelon	Catégorie		Correspon- dance avec les coeffi- cients du système de classifi- cation anté- rieur	Salaire de base men- suel brut au 31/12/2017 à la signa- ture de l'accord
	1 314	I4	Cadres		525,60	4 423,18
500	1 270	I3		508,00	4 285,21	
475	1 227	I2		490,80	4 150,38	
	1 186	I1		474,40	4 021,82	
450	1 145	H4		458,00	3 893,26	
	1 105	H3		442,00	3 767,84	
425	1 066	H2		426,40	3 645,55	
400	1 028	H1		411,20	3 526,40	
	991	G4		396,40	3 410,38	
375	955	G3		382,00	3 297,50	
	920	G2		368,00	3 187,75	
350	885	G1		354,00	3 078,01	
	852	F4		340,80	2 974,53	
325	820	F3		328,00	2 874,19	
310	789	F2		315,60	2 776,99	
295-300	759	F1		303,60	2 682,92	



GRILLE de coefficient de la classification antérieure	GRILLE DE COEFFICIENT DE LA CLASSIFICATION du présent accord			POUR INFORMATION	
280	730	E4	AM	292,00	2 591,99
260-265	702	E3		280,80	2 504,19
250	675	E2		270,00	2 419,53
	648	E1		259,20	2 334,87
245	623	D4	Techniciens	249,20	2 256,48
	599	D3		239,60	2 181,22
230	576	D2		230,40	2 109,11
220	551	D1		220,40	2 030,72
210	528	C3	Employés	211,20	1 958,60
200	504	C2		201,60	1 883,34
190	478	C1		191,20	1 801,82
180	453	B2	Employés	181,20	1 723,43
170	426	B1		170,40	1 638,77
160	400	A		160,00	1 557,24

À la signature de l'accord :

- partie fixe : 303 € ;
- valeur du point : 3,1356 €.

## 12.2. Effets du positionnement

En fonction de la situation de l'agent avant transposition selon la grille de correspondance, trois situations peuvent se présenter :

1. Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille de classification, transposé dans la nouvelle grille, le situe en dessous du premier échelon du premier niveau de classification de son emploi de rattachement ; l'agent se voit attribuer le coefficient correspondant au premier échelon du premier niveau de son emploi.

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de son positionnement), tout ou partie de celui-ci est intégré à son nouveau salaire de base.

2. Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille, transposé dans la nouvelle grille, le situe sur un des niveaux de classification de son emploi de rattachement. L'agent se voit alors attribuer le coefficient correspondant selon la grille de correspondance.

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de l'étude de son positionnement), tout ou partie de celui-ci est intégré à son salaire de base pour compenser l'écart entre le nouveau coefficient et l'ancien. Il en résulte alors une augmentation de la prime d'ancienneté sur la base de la partie du relèvement de traitement intégrée.

3. Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille, transposé dans la nouvelle grille, le situe sur un niveau supérieur à celui de son emploi. Dans ce cas, l'agent est situé hors amplitude d'emploi et il se voit attribuer le coefficient correspondant selon la grille de correspondance.

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de son positionnement), tout ou partie de celui-ci est intégré à son salaire de base pour compenser l'écart entre le nouveau coefficient et l'ancien.

Dans ces trois situations, une fois la transposition effectuée, s'il existe un reliquat de relèvement de traitement, alors l'agent le conserve.

Les agents hors amplitude d'emploi, à l'issue de leur positionnement, peuvent, à leur demande, être reçus par un représentant du service ressources humaines de leur établissement pour un entretien relatif à leur carrière. Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit et transmises à l'agent.

## **Article 13**

### *Cas particuliers*

13.1. Les agents positionnés au coefficient 170 au sein de la classification antérieure au présent accord, rattaché à un emploi débutant en B1 (coefficient 426), et ayant une année d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, sont automatiquement repositionnés à l'échelon B2 (coefficient 453), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui positionné au coefficient 180 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, est automatiquement repositionné à l'échelon C1 (coefficient 478), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le référent métiers, positionné au coefficient 250 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon E2 (coefficient 675), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le responsable d'équipe, le responsable d'accueil ou le responsable d'équipe support, positionné au coefficient 250 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon E2 (coefficient 675), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le directeur d'agence, le directeur adjoint d'agence ou le responsable de service, positionné au coefficient 300 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon F2 (coefficient 789), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

13.2. Les agents, positionnés au coefficient 250 ou 300, coefficients de base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment aux coefficients 260 ou 310 (2<sup>e</sup> échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, respectivement les échelons E2 (coefficient 675) au lieu du E1, et F2 (coefficient 789) au lieu du F1. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.

13.3. Les agents positionnés au coefficient 190 base, au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 190 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon C2 (coefficient 504) au lieu du C1. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 210 base, au sein de la classification antérieure au présent accord suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 210 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application

du présent dispositif conventionnel, l'échelon D1 (coefficient 551) au lieu du C3. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 230 base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 230 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent) se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon D3 (coefficient 599) au lieu du D2. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 280 base, au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 280 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon E4 (730) au lieu du E3 (702). Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.

13.4. Les compléments salariaux attribués au titre de :

- l'article 19.2 de la CCN ;
- l'article 31, § 7, de la CCN ;
- l'article 41, § 4, de la CCN ;
- l'article VI. du chapitre 2 de l'accord du 10 octobre 2011 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi ;
- ainsi que le complément spécifique de salaire issu de l'application de l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi (art. 4.2) quand le positionnement a conduit à changer de catégorie professionnelle à l'occasion du positionnement au sens de l'accord initial, sont traités dans l'opération de positionnement dans les conditions de l'article 12.2 du présent accord.

Les autres compléments salariaux exprimés en points qu'ils soient issus d'accords nationaux ou locaux sont traités dans le cas de l'article 25 du présent accord.

## **Article 14**

### *Entretien individuel de positionnement*

Le positionnement de l'agent est explicité lors d'un entretien individuel.

Étant donné que le rattachement au référentiel des métiers n'est pas réalisé à ce stade, l'opération de rattachement des agents au référentiel des métiers est mise en œuvre à cette occasion. Cette opération mobilise la ligne managériale, qui la met en œuvre, et la fonction ressources humaines, qui apporte un appui et garantit le respect et l'homogénéité du processus.

Pôle emploi réaffirme son attachement au principe de non-discrimination et rappelle que l'identification de l'emploi de l'agent s'effectue à l'exclusion de toute considération liée à sa personne (genre, origine, handicap...).

Cette opération nécessite un regard particulier sur les situations des agents des fonctions supports des établissements récemment regroupés, en fonction de leur parcours GPEC (art. 5.5 de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de Pôle emploi du 22 novembre 2016).

Ainsi, cet entretien comporte deux temps :

- une première partie porte sur le rattachement de l'agent à un emploi du référentiel des métiers.

Cet emploi est pré-identifié, sur la base du référentiel des métiers et sur la base du dernier descriptif d'activité présent dans le système d'information ressources humaines. Il est porté à la connaissance de l'agent au lancement de la campagne EPA et affiché avec l'indication « rattachement provisoire » dans le système d'information RH.

Lors de cette partie de l'entretien, il est procédé à l'élaboration ou à l'actualisation du descriptif d'activités, permettant de confirmer le rattachement à l'emploi. Pour ce faire, l'agent et le manager peuvent s'appuyer sur les activités réalisées au cours de l'année écoulée et celles décrites dans le cadre de l'EPA 2017. À cette occasion, conformément à l'article 5 du présent accord, sont décrites les activités particulières que l'agent réalise. En cas de volonté partagée de changement de l'emploi pré-identifié, le manager se rapproche de la fonction RH.

Au cas où le poste exercé procède de plusieurs emplois décrits dans le référentiel des métiers, l'emploi retenu est celui dont les activités sont le plus en correspondance avec les activités réellement exercées.

En l'absence de descriptif d'activités, la pré-identification de l'emploi est effectuée sur la base des informations présentes dans le dossier du personnel et de sa proximité avec l'emploi du référentiel des métiers.

Pour les agents exerçant une responsabilité syndicale (à titre de mandaté et/ou d' élu), à plus de 50 % de leur temps de travail, l'identification à l'emploi s'effectue, dans le cadre d'un entretien, au choix de l'agent et/ou de son responsable hiérarchique, avec son n + 1 ou avec un responsable du service RH de l'établissement ou selon les cas de la DRH-RS. De plus, les agents exerçant une responsabilité syndicale ou de représentation du personnel (au titre d'un mandat/ou d' élu) à 100 % de leur temps de travail, sont positionnés à titre temporaire, sur un emploi de la grille de classification, selon les règles du présent accord. Les parties actent que ces positionnements seront examinés à l'issue des négociations, engagées au premier trimestre 2018, sur le renouveau du dialogue social ;

– une seconde partie porte sur la transposition dans la grille de classification.

Le manager explique à l'agent, en fonction de sa situation, son niveau de classification et son échelon, les effets du positionnement conformément à l'article 12.2 du présent accord.

Le manager explicite à l'agent les voies de recours possibles jusqu'à la CNPC. Il présente également les nouvelles modalités de progression dans la grille de classification.

L'entretien individuel de positionnement est réalisé dans le cadre de la campagne EPA 2018. Il précède le temps dédié à l'EPA, dont la première partie consacrée à la mise à jour du descriptif d'activités aura déjà été réalisée.

Un entretien dédié au seul positionnement est proposé à l'agent en cas de refus de l'EPA.

En cas de refus de l'entretien de positionnement, le positionnement est effectué de façon unilatérale par la direction.

## **Article 15**

### *Notification du positionnement*

Après réalisation effective de l'entretien individuel de positionnement, tous les agents de droit privé de Pôle emploi, reçoivent une notification individuelle par courrier personnalisé signée de la direction leur signifiant leur positionnement avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018. Ce courrier leur est adressé au plus tard le 15 juin 2018.

L'agent en détachement, absent pour maladie, ou dont le contrat est suspendu, lors de la période de positionnement, reçoit à son domicile la notification individuelle de positionnement. Dès sa reprise d'activité au sein de Pôle emploi, il est reçu dans les 15 jours suivant sa reprise, par son responsable hiérarchique, selon le processus commun à tous les agents. Il lui est alors possible d'actionner la procédure de recours standard, et au-delà, selon les délais de sa reprise d'activité, la CNPC (art. 39 de la CCN).

## Article 16

### *Procédure de recours individuel*

#### 16.1. Procédure de recours spécifique

Il est mis en place une procédure de recours spécifique dédiée au règlement des litiges portant sur le positionnement (rattachement et transposition) des agents dans la nouvelle classification.

Dans les 3 mois qui suivent la date d'effet de son positionnement dans la classification, l'agent, après avoir sollicité son N + 1 pour avoir des explications complémentaires relatives à son positionnement, peut formuler un recours auprès de son N + 2, et en informe son N + 1.

Il est reçu par son N + 2, dans le mois qui suit sa demande, pour lui fournir toutes les explications utiles à la compréhension de sa notification, et examiner ses arguments.

Une réponse écrite notifiant acceptation ou refus de sa demande est adressée par la direction à l'agent dans les 15 jours qui suivent l'entretien.

En cas de maintien du désaccord, l'agent dispose de la possibilité de saisir la commission paritaire locale de recours classification dans le mois suivant la notification de la réponse écrite qui lui aura été faite suite à sa contestation.

Dans l'attente de la décision suite à son recours et d'une éventuelle modification de son positionnement, l'agent reste positionné selon les termes de la première notification.

Cette procédure se déroule sans préjudice de la faculté qu'a l'agent de saisir l'instance représentative du personnel compétente.

#### 16.2. Commission paritaire locale de recours classification (CPLRC)

Cette commission est mise en place pour traiter des recours, concernant le positionnement (rattachement et transposition) dans le dispositif conventionnel de classification.

Cette commission est mise en place à compter de la date de la première saisine déposée auprès de cette commission et cesse de fonctionner lorsque ont été examinés tous les recours déposés dans le respect des règles précisées à l'article 16.1 du présent accord.

Un règlement intérieur cadrant le fonctionnement des CPLRC est élaboré par la commission paritaire nationale de suivi du présent accord. La commission est composée de deux représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et de deux représentants désignés par organisations syndicales signataires de l'accord, lorsque celles-ci ne sont pas représentatives au niveau de l'établissement. La direction de l'établissement désigne ses représentants, dont le directeur en charge des ressources humaines et des relations sociales de l'établissement. Elle se réunit autant que de besoin et *a minima* tous les mois en cas de saisine.

La délégation des organisations syndicales et la délégation de la direction de l'établissement disposent du même nombre de voix. Les décisions de la commission sont exécutoires lorsqu'elles sont adoptées à la majorité (moitié + 1 voix) des délégations composant la commission.

#### 16.3. Effets du recours

Toute modification du positionnement à l'issue de la procédure de recours est appliquée rétroactivement à la date d'effet du positionnement des agents dans la classification.

En cas de désaccord persistant au terme de l'examen par la CPLRC, l'agent conserve la faculté de saisir la CNPC conformément à l'article 39 de la CCN.

## CHAPITRE 2

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES PARTICULIÈRES

À l'exception des situations concernées par les règles de positionnement spécifiques citées à l'article 13, ainsi que des situations visées à l'article 12.2.1 du présent accord, le positionnement au sein du nouveau système de classification n'a pas pour effet d'interrompre les délais pris en compte dans le déroulement de carrière d'un agent, et notamment au titre de l'article 6.2 du présent accord.

Les agents, ayant saisi la CNPC d'une demande portant sur le processus de promotion avant l'application du présent accord et dont le dossier n'a pas été examiné, sont informés par le secrétariat de la CNPC, dans un délai de 1 mois à compter de la date d'effet du positionnement, qu'ils doivent confirmer leur saisine s'ils souhaitent la maintenir et reformuler leur demande au regard de leur nouveau positionnement dans la grille de classification du présent accord.

Ces éléments doivent être communiqués au secrétariat au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception du message adressé par le secrétariat de la CNPC. Huit jours avant la fin du délai de 2 mois, le secrétariat adresse un mail à l'agent l'informant qu'à défaut de réponse de sa part dans les 8 jours, le dossier est classé sans suite.

Dans le cas où l'examen en CNPC aboutit à une décision favorable rétroactive, un rappel de salaire est calculé au titre de la période antérieure à la date d'effet du positionnement et, si nécessaire, le positionnement est revu à la date d'application de la classification.

## CHAPITRE 3

### MODALITÉS DE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF

Le présent accord intègre les conditions de mise en place du nouveau dispositif afin d'apporter de la visibilité aux agents sur les dispositions du nouvel accord classification, d'accompagner la ligne managériale et de sécuriser l'appropriation du dispositif par la fonction RH.

Il détermine le dispositif national et homogène qui inclut les actions de communication à destination des agents, de formation des services RH, de formation des encadrants, de préparation des entretiens individuels de positionnement.

En effet, tous les agents, y compris les agents en congé (avec ou sans traitement) ou en longue maladie, doivent disposer de toutes les informations utiles sur les conditions dans lesquelles s'applique leur positionnement au sein du nouveau système conventionnel de classification.

Les principes et modalités d'accompagnement sont fixés par l'accord afin de garantir la cohérence et l'homogénéité de la mise en place. À cet effet, la direction générale formalise les supports d'accompagnement et les présente à la première réunion de la commission de suivi prévue à l'article 23 du présent accord.

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre au sein des établissements se déroule de décembre 2017 à fin mai 2018 :

- information des agents à partir de janvier 2018 ;
- formation des SRH au plus tard janvier 2018 ;
- formation des managers au plus tard mi-avril 2018 ;
- campagne d'entretien individuel de positionnement dans le cadre de la campagne EPA au fur et à mesure des formations de managers entre février et au plus tard fin avril 2018 ;
- date unique d'effet du positionnement des agents dans le nouveau dispositif conventionnel de classification dans tous les établissements au 1<sup>er</sup> juillet 2018.



## **Article 17**

### *Actions de communication*

Il est acté par les parties de mettre à disposition de l'ensemble du personnel au plus tard en janvier 2018, sur l'intranet dans une page dédiée :

- le texte intégral de l'accord classification ;
- une plaquette de communication à destination de l'ensemble du personnel de Pôle emploi précisant notamment les modalités de l'entretien individuel de positionnement ;
- un mode opératoire sur la procédure de recours spécifique dédiée.

Afin de permettre le meilleur accompagnement par la ligne managériale auprès des agents, des documents complémentaires seront mis à disposition sur l'intranet manager :

- un guide pour accompagner la ligne managériale dans la conduite des entretiens individuels de positionnement ;
- un support de présentation de la nouvelle classification en réunion de service, dédiée à cet objet.

## **Article 18**

### *Actions de formation*

Les actions de formation sont conçues au niveau national et font l'objet d'un recueil d'avis auprès de la commission paritaire nationale de la formation. Elles sont dispensées par des binômes de formateurs/trices dédié(e) s et formé(e) s au niveau national à cette fin.

#### 18.1. Formation du métier RH

Une formation est dispensée aux agents intervenant dans les champs de la gestion carrières et mobilité, de la gestion administrative et paie, des relations sociales et des études sociales.

Elle répond aux objectifs suivants :

- comprendre et savoir décrire la structure de la classification ;
- être en capacité d'expliquer et de rendre lisible au plus grand nombre les notions rattachées aux éléments structurant la classification ;
- acquérir le bon cheminement pour expliquer le positionnement ;
- identifier les rubriques qui sont modifiées dans le bulletin de paie et savoir les expliquer ;
- être en mesure de faire le lien entre classification et les différents processus de gestion RH, en lien avec le système d'information RH ;
- être en capacité d'explicitier les principes généraux en matière d'évolution professionnelle en lien avec le dispositif conventionnel de classification.

Cette formation est mise en œuvre par un binôme de formateurs/trices dédié(e) s au sein des campus.

#### 18.2. Formation de la ligne managériale

Une formation est dispensée à l'ensemble de la ligne managériale : management de proximité, management intermédiaire, management supérieur et les cadres dirigeants.

Elle répond aux objectifs suivants :

- s'approprier les principes, la structure, la finalité de la nouvelle classification ;
- expliciter la nouvelle classification auprès des agents de droit privé sous sa responsabilité : donner le sens, accompagner son appropriation ;
- mener les entretiens individuels de positionnement en lien avec le système d'information RH ;
- connaître le dispositif et les voies de recours et les présenter ;
- être en capacité d'explicitier les principes de Pôle emploi en matière d'évolution professionnelle en lien avec le dispositif conventionnel de classification.

Cette formation est mise en œuvre au sein de la structure nationale Université Pôle emploi par des formateurs/trices dédié(e)s.

## TITRE 5

### DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

#### Article 19

##### *Notification de l'accord et délai d'opposition*

À l'issue de la procédure de signature, la direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche. À compter de la date de notification de l'accord, les organisations syndicales représentatives et non signataires du présent accord disposent d'un délai de 15 jours pour former opposition.

#### Article 20

##### *Dépôt et publicité*

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

La procédure de demande d'agrément est engagée sans délai.

#### Article 21

##### *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à la date d'agrément telle que mentionnée dans l'arrêté.

#### Article 22

##### *Date d'effet du positionnement des agents dans la classification*

Chaque agent de droit privé à Pôle emploi, y compris dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon, est positionné dans le système de classification institué par le présent accord avec effet à une date unique et identique, soit le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Sous réserve du bon déroulement de l'ensemble des étapes, la date d'effet du présent dispositif conventionnel de classification est le 1<sup>er</sup> juillet 2018. Dans le cas d'un décalage contraint de la date d'effet, la direction générale réunit au plus tôt la CPNN pour l'adaptation du nouveau calendrier de déploiement.

#### Article 23

##### *Commission paritaire nationale de suivi classification (CPNSC)*

Il est constitué une commission paritaire nationale composée de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et de représentants de la direction générale.

Elle se réunit pour la première fois dans le mois suivant la signature de l'accord afin d'élaborer le règlement intérieur type des commissions paritaires locales de recours classification. Lors de cette réunion, la direction présente les supports de communication. Ensuite, elle se réunit une fois par semestre jusqu'au terme de l'activité des CPLRC tel que prévu à l'art 16.2 du présent accord.

Dans le trimestre suivant la dernière réunion de CPLRC et lors de sa dernière réunion, il est présenté le bilan de l'application du présent accord.



## **Article 24**

### *Durée, révision et dénonciation*

Le présent accord faisant partie intégrante de la CCN, sa durée, les règles de dénonciation et de révision sont celles fixées aux articles 3.1 (durée), 3.2 (révision) et 3.3 (dénonciation) de la CCN.

Pôle emploi s'engage à convoquer une CPNN classification, au moins tous les 5 ans à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour examiner la nécessité de réviser ou d'actualiser celui-ci, indépendamment des modalités fixées à l'article 2.2 du présent accord.

## **Article 25**

### *Portée de l'accord*

Le présent accord est conclu selon les modalités prévues aux dispositions des articles 3.2 et 53 de la CCN de Pôle emploi, entre la direction générale de Pôle emploi et les organisations nationales représentatives dans la branche telles que déterminées par l'arrêté du 20 juillet 2017 du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Le présent accord se substitue en toutes ses dispositions à celles de « l'avenant XXVII relatif à la classification », issu de l'assurance chômage et annexé au chapitre Y « Annexes » de la CCN. Il révisé en conséquence les articles 8.3, 11 § 1, et § 3, 12 § 1 et § 3, 19, 20 § 3 et § 4, 24 § 4, § 5 et § 9, 25 § 2, 26.3 § 2 *b*, 26.4, 42.1 § 2 de la CCN de Pôle emploi ainsi que l'article 7 § 3 de l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail.

Les parties prennent acte, à la date d'effet du système conventionnel de classification du présent accord, de la nouvelle valeur du point qui n'entraîne pas de diminution du montant des indemnités et des primes qui sont versées en application d'un accord collectif local ou national, ou d'une décision nationale unilatérale de l'employeur, calculées sur la base de la valeur du point.

Ces indemnités et primes n'interviennent pas dans le positionnement de l'agent au sein du dispositif conventionnel de classification mis en place par le présent accord. Les directions d'établissements concernés, procèdent à la transposition du nombre de points attribués selon une règle de stricte équivalence. C'est pourquoi, les directions publient, après information de leur comité d'établissement et de leurs agents, l'actualisation correspondante en matière de nombre de points à la date d'effet du positionnement des agents dans le système conventionnel de classification.

Le positionnement dans la classification et le dispositif conventionnel associé sont applicables à l'ensemble des agents de droit privé à compter de la date fixée à l'article 22 du présent accord. Le nouveau dispositif conventionnel de classification se substitue de plein droit à tous usages, pratiques, textes et dispositions conventionnelles, que ce soit au niveau national ou au niveau des établissements, ayant le même objet ou portant sur les mêmes thèmes. Ainsi tous les usages, pratiques, textes et dispositions conventionnelles, notamment en ce qu'ils fixent des parcours d'évolution ou font référence à la progression des emplois et/ou des coefficients et/ou des niveaux de qualification, en rapport avec la classification antérieure (avenant XXVII), cessent nécessairement de s'appliquer à la date d'effet du positionnement des agents précitée ci-dessus.

En vue de tenir compte de la situation particulière des agents qui ont débuté un déroulement de carrière spécifiquement prévu par des dispositions conventionnelles d'établissements en rapport avec la classification en vigueur, les parties conviennent qu'une négociation est engagée. Cette négociation, engagée à l'initiative de la direction des établissements concernés, s'ouvre dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Cette négociation d'établissement s'inscrit dans le respect du dispositif conventionnel de classification institué par le présent accord.

Fait à Paris, le 22 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### ARTICLES MODIFIÉS DE LA CCN

---

Pour des raisons de lisibilité les articles modifiés ont été reproduits in extenso avec intégration des modifications induites par le nouveau système de classification de Pôle emploi mis en place par le présent accord. Ces modifications sont applicables à la date d'effet du positionnement des agents dans la classification, conformément aux dispositions prévues à l'article 22 du présent accord relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Le présent accord modifie et révisé les articles de la CCN comme suit :

#### « 8.3. Contrats de travail aidés

Il est recouru à des contrats à durée déterminée pour des contrats de travail aidés mis en œuvre dans le cadre de la politique publique d'insertion professionnelle prévue aux articles L. 5431-1 et suivants du code du travail. Les agents sous contrat de travail aidé bénéficient, pendant la période de leur contrat, d'un accompagnement particulier et de formations spécifiques visant à favoriser leur insertion professionnelle au sein de Pôle emploi, ou à l'extérieur, et à l'issue de celui-ci d'un suivi spécifique durant 6 mois. Les postes susceptibles d'accueillir des agents en contrat de travail aidé et les modalités de leur accompagnement font l'objet d'une information du comité central d'entreprise.

Les personnels sous contrat de travail aidé sont recrutés au minimum au coefficient 400 (A) sans préjudice des évolutions éventuelles qui pourraient intervenir en cours du contrat. »

#### « D. Classification du personnel

##### Article 11

##### *Grille de classification*

§ 1. Les emplois sont répertoriés dans l'accord relatif à la classification des agents de droit privé de Pôle emploi. Les agents sont positionnés au minimum au coefficient du premier échelon du premier niveau de leur emploi de rattachement.

La classification des emplois devra être régulièrement adaptée dans le cadre d'un accord négocié pour tenir compte de l'évolution des métiers et des missions de Pôle emploi.

§ 2. L'évolution de la classification des emplois ne peut conduire à un déclassement du positionnement de l'agent dans la nouvelle grille de classification.

§ 3. Les situations spécifiques :

a) Le début de carrière des agents recrutés sur les emplois dont l'amplitude débute au niveau B

L'agent recruté à l'échelon B1 (coefficient 426), est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon B2 (coefficient 453) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du premier anniversaire de son accès à l'emploi.

b) L'évolution des chargés d'accueil et d'information, des gestionnaires appui

Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui ayant exercé son emploi à l'échelon B2 (coefficient 453) se voit attribuer l'échelon C1 (coefficient 478), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon B2 (coefficient 453).

c) Le début de carrière des conseillers et des chargés de relation entreprise

Les conseillers et les chargés de relation entreprise sont embauchés, *a minima*, à l'échelon C1 (coefficient 478). Pôle emploi, dans le cadre du processus de promotion, examinera de façon toute particulière, l'évolution professionnelle des agents occupant les emplois de conseillers et de chargés de relations entreprise jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'échelon D1 (coefficient 551). Cette orientation sera inscrite dans les instructions annuelles relatives à la promotion.

d) Le début de carrière des référents métiers

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de référent métier, à l'échelon E1 (coefficient 648) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1 (coefficient 648).

e) Le début de carrière des emplois de l'encadrement

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de responsable d'équipe, responsable d'accueil et responsable d'équipe support, à l'échelon E1 (coefficient 648) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1 (coefficient 648).

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de Directeur d'agence, Directeur adjoint d'agence et de responsable de service, à l'échelon F1 (coefficient 759) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon F2 (coefficient 789) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon F1 (coefficient 759). »

« E. Salaires. – Indemnités. – Primes d'ancienneté. – Allocation vacances. – Primes

## Article 12

### *Rémunération mensuelle*

§ 1. La rémunération mensuelle est composée d'un salaire de base (partie fixe + [valeur du point x coefficient]), auquel s'ajoutent la prime d'ancienneté et éventuellement un complément salarial tel que spécifié à l'article 19-C de la CCN.

§ 2. La partie fixe et la valeur du point, communes à tous les agents, et, éventuellement, les primes et indemnités qui pourraient s'y ajouter, sont fixées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, au niveau national. Le coefficient est fixé en fonction du positionnement professionnel de l'agent dans la grille de classification visée à l'article 11.

§ 3. Le salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents est fixé au coefficient 400 (A). »

## « Article 19

### *Augmentations individuelles et promotions*

Les augmentations individuelles de salaire ont lieu par attribution d'un échelon, par changement de niveau ou par relèvement de traitement, dans le cadre du processus de promotion ou de mobilité professionnelle.

#### 19. A. Changement d'échelon

Il s'effectue par attribution successive des échelons du ou des niveaux de l'emploi de rattachement selon les principes décrivant l'évolution au sein d'un niveau dans les conditions définies à l'article 20, § 3a, de la présente convention collective nationale.

#### 19. B. Changement de niveau

Il s'effectue par l'accès au niveau immédiatement supérieur dans les conditions définies à l'article 20, § 3 b, de la présente convention collective nationale.

## 19. C. Relèvement de traitement

Il est accordé exclusivement aux agents ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de classification de leur emploi, ou se situant au-delà de l'amplitude de leur emploi (agent "hors amplitude"). Il tient compte, notamment, de la qualité du travail et des contributions professionnelles.

Le relèvement de traitement attribué, dans le cadre du processus de promotion, ne peut être inférieur à 3 % du salaire antérieur (salaire de base et relèvement de traitement) pour les employés, les techniciens et les agents de maîtrise et à 3,5 % pour les cadres, pour lesquels il est en outre tenu compte de leur esprit d'initiative et d'organisation, du fonctionnement du service dont ils ont la responsabilité et du contexte d'exercice des fonctions.

Par ailleurs, le relèvement de traitement acquis par l'agent est intégralement conservé en cas de promotion aux échelons et/ou niveaux supérieurs. »

« G. Déroulement de carrière et entretien professionnel annuel

### Article 20

#### *Déroulement de carrière*

§ 1. L'évolution des capacités professionnelles et de la technicité des agents est valorisée dans leur déroulement de carrière. Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est mise en place de façon négociée pour se donner les capacités d'anticipation nécessaire sur les évolutions des métiers et les adaptations des ressources humaines aux missions de Pôle emploi. Un accord annexé à la présente convention collective prévoit notamment dans ce cadre des dispositifs précis et concrets en vue d'assurer la suppression des inégalités salariales entre les hommes et les femmes et des perspectives de déroulement de carrière égales entre les hommes et les femmes. Il définit des mesures correctrices après réalisation d'un bilan des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

Il prévoit également des objectifs précis en matière d'évolution de l'emploi, de développement des compétences et de perspectives de déroulement de carrière (promotion).

Le déroulement de carrière doit permettre une réelle promotion des agents en proposant différentes possibilités d'évolution professionnelle. Les agents ont vocation à accéder à l'ensemble des niveaux de coefficients et de qualification de la classification des emplois, en lien avec leurs activités.

§ 2. Le parcours professionnel valorise l'enrichissement et l'élargissement des connaissances et des compétences, quel que soit le type de parcours suivi, et permet l'adaptation des compétences des agents aux évolutions d'emplois rendues nécessaires par les modifications techniques, réglementaires ou de l'offre de service.

#### § 3. Principes généraux

Le déroulement de carrière d'un agent s'opère, au sein de son emploi, par changement d'échelons au sein du niveau de classification et par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi quand les attendus requis au regard de la définition du niveau de classification de l'emploi tenu sont atteints.

Le changement d'échelon ou de niveau peut être évoqué à l'initiative de l'agent ou de son supérieur hiérarchique au cours de l'EPA ou de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1, alinéa II, du code du travail.

La décision du passage d'un échelon à l'autre et d'un niveau à l'autre à l'intérieur de l'amplitude de l'emploi s'effectue, sur proposition du hiérarchique dans le cadre du processus annuel de promotion de l'établissement.

L'agent peut également évoluer par changement d'emploi, changement de métiers, de filières dans le cadre d'une mobilité professionnelle. Cette mobilité est accessible à tous et sur tous les emplois

et/ou filières quel que soit l'emploi ou la filière d'appartenance de l'agent, sous réserve de satisfaire aux attendus requis par l'emploi auquel il postule. Un agent peut ainsi candidater sur un poste d'un niveau supérieur à celui qu'il occupe. S'il est admis, il bénéficie alors de l'échelon et du niveau d'entrée correspondant à l'offre d'emploi.

Dans le cas exceptionnel où un agent est retenu, suite à sa candidature, sur un emploi dont l'amplitude est inférieure à son positionnement, il est rattaché à cet emploi dans un positionnement dit « hors amplitude » <sup>(1)</sup> et conserve son coefficient (niveau/échelon) ainsi que sa catégorie professionnelle.

#### *a) Évolution au sein d'un niveau de classification*

Dans le cadre du processus de promotion annuelle, l'évolution professionnelle d'un agent s'opère au sein de chaque niveau uniquement par changement d'échelon, sauf situation exceptionnelle justifiant le saut d'échelons. Ce changement marque la progression de l'agent, au sein de son niveau de classification, par l'accès successif à tous les échelons du niveau.

Cette progression permet de reconnaître la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le niveau d'emploi. Elle reconnaît et valorise la pratique courante des activités professionnelles et la qualité du travail fourni, ainsi que la contribution professionnelle de l'agent aux objectifs collectifs et pour les cadres, l'atteinte des objectifs individuels. L'évolution du descriptif d'activités peut constituer un élément de cette appréciation.

#### *b) Évolution par changement de niveau de classification dans l'amplitude de l'emploi*

Le changement de niveau de classification au sein de l'amplitude de son emploi reconnaît et valorise la montée en qualification.

Le positionnement dans le niveau supérieur s'opère sur la base de l'examen, dans le cadre du processus de promotion annuel, au regard des attendus requis par la définition du niveau de classification, des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et/ou la formation, et mises en œuvre par l'agent. Les niveaux permettent d'apprécier la montée en qualification de l'agent en tenant compte du développement des missions exercées, de la nature et du champ d'intervention, de l'expérience acquise dans l'emploi.

Au terme de la progression de tous les échelons de son niveau de classification la progression de l'agent dans l'amplitude de son emploi se poursuit par l'accès au niveau de classification immédiatement supérieur.

Si l'agent a atteint le dernier échelon de son niveau de classification, la mise en œuvre d'une caractéristique générique et distinctive relevant du niveau de classification supérieur entraîne l'étude du positionnement de l'agent au regard de la définition de ce niveau en vue de son attribution.

Cependant, si l'agent n'a pas atteint le dernier échelon de son niveau de classification et dans la mesure où le contenu du descriptif d'activités est modifié significativement, la situation est étudiée au regard de la définition des niveaux et dans le cadre du processus de promotion, en vue d'une attribution à titre exceptionnel du niveau supérieur.

#### *c) L'évolution au terme du dernier échelon du dernier niveau de la plage d'amplitude de l'emploi et des agents "hors amplitude"*

L'agent qui a atteint le dernier échelon de l'amplitude de son emploi ou l'agent "hors amplitude" peut voir sa rémunération progresser par attribution d'un relèvement de traitement dans les conditions fixées à l'article 19 C de la CCN. Cette attribution intervient dans le cadre du processus de promotion de l'établissement.

---

(1) « Hors amplitude » s'entend comme un positionnement individuel supérieur au plafond de l'amplitude de l'emploi occupé.

L'agent peut également bénéficier d'une évolution de carrière et/ou de rémunération par changement d'emploi au sein de son métier, de sa filière ou dans une autre filière.

§ 4. Principes pour un déroulement de carrière minimum :

a) Pour un agent dans l'amplitude de son emploi

Tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis 3 ans, et n'ayant pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, fait l'objet d'un examen systématique, par son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus de promotion annuelle suivant, en vue de l'attribution d'un changement de niveau ou d'échelon.

En cas de non-attribution d'une promotion à l'issue de cet examen, dès l'EPA suivant (dont la période de réalisation est fixée au 1<sup>er</sup> quadrimestre de l'année civile), il est proposé à l'agent d'élaborer un plan d'actions partagé. Ce plan d'action, d'une durée de 6 mois maximum, est formalisé dans le compte rendu de l'EPA, il fait état des attendus professionnels, des moyens mis à sa disposition (immersion, bilan de carrières, inscription prioritaire en formation, mobilité professionnelle...) et des délais de réalisation, ainsi que des éventuels points d'étape. La situation de l'agent est réexaminée, au regard du bilan de ce plan d'actions partagé, lors de la campagne de promotion qui suit en vue de l'attribution d'une promotion.

En cas de non-attribution de la promotion, celle-ci est systématiquement justifiée par écrit dans un délai de 2 mois et par des éléments objectifs relatifs à la non atteinte, par l'agent, des attendus définis au plan d'actions partagé.

En l'absence d'EPA, cet examen de la situation professionnelle de l'agent est réalisé dans les conditions prévues par l'article L. 6315-1, alinéa II, du code du travail.

b) Pour un agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou d'un agent positionné "hors amplitude"

Tout agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, ainsi que tout agent positionné "hors amplitude", peut se voir attribuer un relèvement de traitement dans le cadre de la campagne de promotion. À défaut, sa situation est examinée au cours de la 6<sup>e</sup> année dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1, alinéa II, du code du travail. Cet entretien permet d'envisager l'attribution d'un relèvement de traitement (art. 19. C de la CCN) ou la mise en place d'un accompagnement RH en vue d'une mobilité fonctionnelle permettant de nouvelles progressions, au plus tard 6 ans après la dernière mesure promotionnelle. »

« Article 24

*Dispositions communes*

§ 1. La mobilité peut constituer pour un agent l'un des moyens de sa progression professionnelle. La mobilité interne se caractérise par un changement temporaire ou pérenne de métier, ou par un changement géographique au sens de l'article 26.1 de la présente convention collective ou par les deux. Elle nécessite le volontariat clairement exprimé de l'agent.

§ 2. Elle s'exerce dans le cadre d'un équilibre entre les besoins du service et les aspirations des personnels, selon des modalités qui respectent les dispositions visées à l'article 9 de la convention n° 88 de l'OIT.

§ 3. La mobilité s'effectue sur l'ensemble du territoire national et des emplois. Les vacances et créations de postes font l'objet d'une publication mentionnant les dates de forclusion, dans tous les services de Pôle emploi, au moyen d'une communication claire et transparente à destination de tous les agents par le biais de support télématique, de type bourse de l'emploi, et par voie d'affichage dans les sites et services.

§ 4. Les postes offerts à la mobilité interne font l'objet d'une définition harmonisée au niveau national sur la base du référentiel des métiers après concertation avec les organisations syndicales



représentatives au niveau national et donnent lieu à l'établissement d'une fiche descriptive comportant la nature de l'emploi, le niveau de classification, le niveau d'emplois dans la classification des emplois des agents de droit public, le lieu de travail et les qualifications requises. Ils sont rendus accessibles à l'ensemble des personnels dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente convention.

Les processus de sélection sont harmonisés et encadrés au niveau national par des règles de nature à garantir l'égalité d'accès aux emplois proposés et l'objectivité dans le traitement des candidatures. Ces processus respectent les principes de neutralité, de transparence, et de non-discrimination, et reposent sur la vérification des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces processus, méthodes et moyens sont présentés au comité central d'entreprise et le cas échéant aux comités d'établissement en cas de situation spécifique. Ils doivent garantir l'absence de discrimination entre agents de Pôle emploi pour l'accès aux postes à raison de leur statut.

§ 5. La mobilité s'exerce également par permutation entre deux agents ayant un même emploi et un même niveau de classification. Dans ces conditions, la permutation ne peut être refusée, que ce soit au niveau de l'établissement ou entre établissements. Les candidats doivent adresser leur demande par écrit à leur direction de rattachement, 2 mois avant la date souhaitée de permutation.

§ 6. Les délégués du personnel sont régulièrement informés, par des états statistiques, des choix faits sur les mobilités.

§ 7. L'agent est informé des motifs du refus opposé à sa demande. Il peut bénéficier d'un accompagnement pouvant comprendre une ou des formations, dans le cadre du plan de formation afin d'accroître ses chances de succès concernant les futures opportunités qui se présenteraient à lui.

§ 8. La mobilité, pour l'agent qui le souhaite, peut répondre à diverses motivations d'ordre personnel ou autre, ou s'inscrire dans la gestion de carrière. L'agent peut bénéficier, en tant que de besoin, d'actions de formation ou d'accompagnement pour favoriser la prise d'un nouveau poste et s'il le souhaite, d'actions de validation de l'expérience prises en charge par l'établissement.

§ 9. La mobilité, à emploi de niveau de classification identique, s'effectue au moins à salaire égal, à l'exception d'éléments variables liés à des conditions locales ou spécifiques liées à l'exercice de l'emploi. La mobilité ne peut en particulier conduire à la remise en cause des avantages individuels liés au contrat de travail de l'agent. »

## « Article 25

### *Mobilité professionnelle temporaire*

§ 1. La mobilité professionnelle temporaire, volontaire au sens du § 1 de l'article 24 de la présente convention collective, permet à un agent, pendant une durée limitée, d'exercer une fonction d'expertise au sein de Pôle emploi sans toutefois présenter le caractère définitif d'une affectation. Les appels à candidature sur ces fonctions font l'objet d'une publication nationale.

L'agent se voit proposer une convention de mobilité temporaire, précisant notamment l'objet de celle-ci, son rattachement à son établissement d'origine, les conditions de réalisation de la mission dans la structure d'accueil, les conditions du retour au terme de la mobilité, et la prise en charge des frais liés à cette mobilité par l'établissement d'accueil en termes de déplacement, du domicile au lieu de la mission, et de frais d'hébergement éventuels.

§ 2. À l'issue de sa mission, l'agent est réintégré dans son emploi d'origine.

Pour toute mobilité professionnelle temporaire interne, Pôle emploi s'engage à tenir compte, au moment de la réintégration de l'agent et dans le cadre de son déroulement de carrière, de l'acquisition de nouvelles compétences liées aux missions confiées. Pour une mission d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, l'agent perçoit une indemnité mensuelle égale à 164 fois la valeur du point.

§ 3. Par ailleurs, le changement de lieu de travail doit être minimisé en fréquence pour permettre les conditions d'un réel développement professionnel. À ce titre, une affectation temporaire ne saurait avoir pour objectif final d'installer dans la durée des transferts successifs à courte durée d'affectation, sauf accord ou demande des intéressés. Les institutions représentatives du personnel sont régulièrement informées du recours à ce type de mobilité. Un bilan annuel des mobilités temporaires est présenté aux comités d'établissement. »

### « 26.3. Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique

Les coûts liés aux mesures d'accompagnement de la mobilité géographique sont pris en charge sur une ligne budgétaire installée au niveau national de Pôle emploi.

#### § 1. Définitions préliminaires.

Pour l'application des présentes dispositions, les situations de vie maritale ou de Pacs justifiées sont assimilées au mariage.

La notion de personne à charge est appréciée conformément aux dispositions fiscales en vigueur.

§ 2. Accompagnement de la mobilité géographique entraînant une augmentation du niveau de qualification ou s'inscrivant dans un itinéraire validé par le directeur d'établissement.

La mobilité géographique intra ou interrégionale, relevant des cas ci-après :

- mobilité entraînant une évolution vers un emploi de niveau de qualification supérieur ;
- mobilité s'inscrivant dans un itinéraire professionnel validé par le directeur d'établissement et visant à développer les compétences ainsi que la maîtrise des responsabilités est accompagnée des mesures suivantes, dans le cas où elle entraîne un déménagement de l'agent et, le cas échéant, de sa famille.

#### a) Préparation d'un transfert :

Chaque agent reçu pour un entretien dans l'établissement d'accueil peut, après information et accord de celui-ci et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence familiale, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint. Pour ce faire, l'agent bénéficie de 2 jours de repos exceptionnels accolés à un week-end.

Les remboursements des frais (transports, hôtel, repas), pour l'agent et son conjoint, sont effectués selon les modalités et les barèmes en vigueur.

Le déplacement ou les frais de gardes des enfants mineurs sont pris en charge lorsque les obligations familiales le justifient.

#### b) Logement :

Les dispositions relatives au changement définitif de domicile d'un agent sont mises en œuvre dès lors que l'intéressé confirme sa nouvelle affectation. Au terme de celle-ci, l'agent bénéficie des mesures suivantes :

- déménagement : l'agent se voit accorder, dès qu'il confirme sa nouvelle affectation, un congé exceptionnel de 3 jours ouvrés afin de lui permettre une installation dans son nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions. Les frais de déménagement des agents nouvellement affectés sont intégralement pris en charge dès lors que ces frais ont fait l'objet d'un devis préalablement accepté ;
- indemnité de réinstallation : chaque agent ou famille bénéficie, dès qu'il confirme sa nouvelle affectation et en cas de réinstallation, d'une indemnité de réinstallation correspondant au montant du plafond mensuel de la sécurité sociale multiplié par le nombre de parts calculées selon les règles suivantes : une part pour l'agent, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à charge au sens fiscal et une part à partir du quatrième enfant. Dans le cas de famille monoparentale (célibataire, veuf ou divorcé), le nombre de parts est calculé de la façon suivante : une part



pour l'agent, une part par enfant à charge. Lorsque deux conjoints travaillant au sein de Pôle emploi changent d'établissement, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois ;

- transfert de la famille : dans le cas où l'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne saurait être supérieur à la fin de l'année scolaire dans le cas d'enfants scolarisés, ou à 3 mois au-delà de la confirmation par l'agent de sa nouvelle affectation dans les autres cas, l'agent peut bénéficier, pendant la période de séparation, du remboursement de frais d'hébergement selon les barèmes en vigueur. Il bénéficie, en outre, du remboursement d'un voyage aller-retour par semaine pour lui ou son conjoint. Par ailleurs, il est tenu compte le cas échéant de la situation particulière des ascendants, collatéraux ou descendants en situation de handicap ou dont l'état de santé est gravement altéré, nécessitant une modalité de transport spécifique.

Dans le cadre de sa mobilité, l'agent peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de la famille (aide aux démarches administratives, recherche et inscription scolaire) ;

- frais d'agence : les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence à l'issue de la confirmation par l'agent de sa nouvelle affectation sont remboursés sur présentation d'une facture à concurrence d'un montant équivalant à 628 fois la valeur du point. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.
- double loyer : si le changement de résidence entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer hors charges de la nouvelle résidence est remboursé pendant 3 mois sur présentation de la quittance dans la limite d'une somme équivalant à 376 fois la valeur du point. Sous réserve de pouvoir justifier d'un motif familial impérieux (recherche d'un emploi du conjoint, scolarisation des enfants, non-vente du logement), cette durée est prolongée de 3 mois supplémentaires, le loyer étant pris en charge à 70 % de son montant pendant cette période supplémentaire et dans la limite d'une somme équivalant à 276 fois la valeur du point. En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà de 12 mois ;
- cas particulier du surcoût de logement : si le loyer hors charges du nouveau logement est, à condition de logement identique, supérieur d'au moins 15 % au loyer hors charges précédent, une aide temporaire est accordée. L'indemnité mensuelle versée est égale à la différence entre les deux loyers hors charges et est versée pendant 6 mois. Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée à l'agent qui quitte un logement dont il est propriétaire.

#### c) Conjoint :

La situation professionnelle du conjoint est étudiée sur les bases suivantes :

- si le conjoint est agent de Pôle emploi : il est reclassé dans un emploi équivalent et dans la même structure ou dans la plus proche. Toutefois, pour permettre à l'agent concerné de prendre sa décision en toute connaissance de cause, l'établissement d'accueil lui confirme la capacité de reclassement du conjoint dans un délai court et dans un périmètre géographique proche. Ni le coefficient ni aucune des composantes de la rémunération ne peuvent être diminués ;
- si le conjoint n'est pas agent de Pôle emploi : l'établissement d'accueil recherche les possibilités d'emploi existant en son sein ou à l'extérieur, dans la région concernée. Pour ce faire, il est mis à disposition du conjoint une assistance interne à la recherche d'un emploi pour l'élaboration de CV, les techniques de recherche d'emploi, les informations et orientations en fonction du bassin d'emploi, l'assistance à candidature, etc. La priorité lui est donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'établissement, à compétence égale.

#### d) Mesures visant à faciliter l'intégration de l'agent en mobilité :

Par ailleurs, dans le cas d'une nouvelle affectation professionnelle, l'agent volontaire peut bénéficier de mesures d'accompagnement adaptées tel que bilan professionnel, entretien d'orientation

professionnelle, entretien de positionnement individuel, définition d'un cursus de validation des acquis professionnels et mise en œuvre d'un plan de formation adapté.

Dans le cadre de son intégration au nouveau poste de travail, il bénéficie d'une prise de fonction accompagnée et un bilan périodique afin de déterminer les mesures d'adaptation éventuellement nécessaires.

### § 3. Accompagnement des mobilités géographiques autres que celle visées au § 2.

Dans tous les cas de mobilité géographique non visés au § 2 du présent article, et entraînant le déménagement de l'agent, y compris les permutations, ce dernier bénéficie des mesures d'accompagnement décrites ci-dessus, sous réserve de totaliser une ancienneté minimale de 3 années pour en bénéficier une première fois. Le bénéfice lui en est à nouveau ouvert après une nouvelle période de 4 années d'ancienneté dans son affectation. Ces conditions d'ancienneté minimale peuvent être réduites en cas de circonstances exceptionnelles. »

« 26.4. Mesure d'accompagnement de la mobilité géographique sans déménagement liée à la mise en place du schéma cible d'implantations de Pôle emploi et au reclassement des personnels impactés par le transfert du recouvrement des contributions d'assurance chômage

En cas de mobilité géographique n'entraînant pas de déménagement, les incidences pour le personnel sont accompagnées financièrement lorsque cette mobilité entraîne pour l'agent un accroissement significatif de son temps ou de la distance de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Ainsi il est attribué à chaque agent en contrat à durée indéterminée concerné une prime versée en une fois exprimée en nombre de points, calculée en fonction de la durée de l'accroissement du temps ou de la distance sur un trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail selon le barème suivant :

- plus de 20 minutes ou plus de 15 kilomètres : 660 points ;
- plus de 40 minutes ou plus de 25 kilomètres : 790 points ;
- plus de 60 minutes ou plus de 35 kilomètres : 920 points ;
- plus de 80 minutes ou plus de 45 kilomètres : 1 053 points.

Les agents ont la possibilité de faire valoir leur droit à cette prime dans le mois qui suit l'installation dans le nouveau site. »

## « Article 42

### *Dispositions nationales au sein de Pôle emploi*

#### 42.1. Délégués syndicaux centraux

§ 1. La représentation au niveau national des organisations syndicales s'apprécie au regard des résultats électoraux des établissements consolidés au niveau national selon les dispositions de droit commun en vigueur.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national a la possibilité de désigner un délégué syndical central titulaire (DSC) et un délégué syndical central suppléant, pour exercer en permanence des fonctions syndicales, à l'échelon national dans les mêmes conditions que le délégué syndical central titulaire.

Le délégué syndical central titulaire et le délégué syndical central suppléant participent tous les deux aux réunions ouvertes aux délégués syndicaux centraux.

L'attribution du mandat de délégué syndical central titulaire et suppléant et la fin de ces mandats sont notifiées à la direction générale de Pôle emploi. Celle-ci en informe l'ensemble des établissements de Pôle emploi.

Les délégués syndicaux centraux désignés continuent d'appartenir à l'effectif de leur établissement d'origine.

Leur rémunération (salaire et primes) et les accessoires afférents liés à leur établissement d'appartenance leur sont garantis.

## § 2. Déplacements des délégués syndicaux centraux.

Les délégués syndicaux centraux ont toute latitude pour se déplacer librement dans tous les établissements de Pôle emploi. Ces déplacements donnent lieu à une information préalable de la direction générale et de la direction régionale concernée, 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin de permettre la couverture sociale des intéressés.

La direction prend également en charge un déplacement en dehors de la métropole tous les 2 ans, par DOM et par délégué syndical central.

La direction générale de Pôle emploi prend en charge sur justificatifs, dans la limite d'une dotation fixée à 7 540 points par année civile attribués par organisation syndicale représentative, les frais de déplacements et de fonctionnement des délégués syndicaux centraux et de tout agent de Pôle emploi mandaté par l'un d'eux.

## § 3. Locaux syndicaux.

Un local syndical par organisation syndicale représentative au niveau national est mis à disposition des délégués syndicaux centraux de Pôle emploi. Il comporte les aménagements nécessaires à l'exercice de leur mission. Leur renouvellement et leur maintenance seront assurés par Pôle emploi selon les normes applicables au réseau. Les délégués syndicaux centraux bénéficient des équipements conformes à ceux prévus dans l'accord relatif à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication du 12 juin 2009.

## § 4. Clause salariale concernant les délégués syndicaux centraux.

Dans le but d'assurer une progression de sa carrière, identique à la moyenne de celle des agents de la même catégorie, la situation personnelle de chaque délégué syndical central est examinée au minimum tous les 3 ans par la direction générale de Pôle emploi, en liaison avec la direction de l'établissement concerné. À ce titre, les dispositions du § 16 de l'article 41 s'appliquent également aux délégués syndicaux centraux selon leur statut d'origine (privé ou public).

À la fin de son mandat, le délégué syndical central est réintégré, dans un poste ou une fonction en adéquation avec le niveau de son coefficient ou de son niveau d'emplois, dans des conditions concertées avec l'intéressé.

Celui-ci bénéficie également, 3 mois avant sa réintégration, d'un entretien avec le directeur de l'établissement d'accueil, accompagné d'un membre de la direction de Pôle emploi, afin de procéder à un examen :

- du bilan de ses acquis et capacités professionnelles ;
- des conditions de poursuite de sa carrière ;
- du plan de formation et de développement des compétences nécessaire à sa réintégration.

## § 5. Réunions à l'initiative de la direction.

Le temps consacré aux réunions paritaires convoquées à l'initiative de la direction de Pôle emploi, ainsi que les journées de préparation et de bilan liées à ces réunions, relatives à la convention collective et au dispositif conventionnel de Pôle emploi, par les délégués syndicaux centraux et agents représentant les organisations syndicales représentatives au niveau national est payé comme temps de travail.

Les frais de déplacement occasionnés par ces réunions sont remboursés selon les barèmes applicables aux déplacements professionnels dans Pôle emploi, dans la limite du déplacement de 4 agents au maximum par réunion et par organisation syndicale. Au-delà de cette limite les frais de déplacement ne sont pas pris en charge par la direction.

Si le délégué syndical central ou l'agent mandaté participe volontairement à une réunion d'une instance nationale un jour où il n'a pas d'obligation de service, il récupère cette journée de plein droit et à sa convenance ; il en fait la demande selon la forme fixée par la procédure "congés" de son établissement.

#### § 6. Autorisations spéciales d'absences attribuées aux organisations syndicales nationales.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose, au niveau national, d'un crédit annuel de 2 500 jours payés qu'elle répartit selon ses besoins. Ce crédit de jours permet également à ces organisations syndicales de faire participer les membres des bureaux des syndicats ou des sections à leurs réunions statutaires, et d'assurer les mandats détenus dans le cadre interprofessionnel. La liste des membres de ces organes statutaires est communiquée une fois par an, 2 mois avant le début de l'année civile à la direction générale de Pôle emploi.

Pour assurer la gestion des jours utilisés, Pôle emploi met à la disposition de chaque organisation syndicale des bons à quatre volets, d'une valeur d'une journée ou de 1 demi-journée (un volet pour l'organisation syndicale émettrice, un pour l'agent, un pour la direction de l'établissement, un pour Pôle emploi). La direction veille à substituer dès que possible l'utilisation des bons de délégation papier par un support informatisé en vue d'une simplification de la procédure actuelle.

Deux mois avant le début de l'année civile, chaque organisation syndicale communique à la direction de Pôle emploi la liste nominative des agents susceptibles de bénéficier de ces délégations. La direction générale de Pôle emploi communiquera l'information aux directions des établissements concernées, l'actualisation de cette liste pouvant être effectuée au fil de l'eau.

En vue d'assurer la continuité du service au sein de l'établissement, les directions des établissements sont informées par les délégués syndicaux des absences des agents mandatés, au minimum 8 jours avant le début de celles-ci, si elles sont au plus égales à 8 jours ouvrés consécutifs ou dans un délai égal à la durée de l'absence prévue, si elles sont supérieures à 8 jours ouvrés consécutifs.

Pour un même site, les organisations syndicales s'efforceront de faire en sorte que ces absences simultanées ne dépassent pas 30 % de l'effectif de celui-ci ou au maximum deux personnes pour un site de moins de 15 agents.

Ces absences ne peuvent être l'occasion d'une réduction des congés annuels, des jours de RTT ou des jours d'ancienneté. »

Le système conventionnel de classification de Pôle emploi, mis en place par l'accord relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle emploi, implique une mise en cohérence du § 3 de l'article 7 du chapitre II de l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail.

De ce fait, les parties conviennent des dispositions suivantes :

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

##### *Mise en cohérence de l'article 7, § 3, de l'accord du 30 septembre 2010*

Le § 3 de l'article 7 du chapitre II de l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail est modifié, en toutes ses dispositions, comme suit :

« § 3. Cadres de droit privé autonome dans la gestion de leur temps de travail quotidien.

Sont susceptibles de se voir proposer, par la direction, une convention de forfait annuel en jours prévoyant un décompte de la durée annuelle de travail sous forme de forfait en jours :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui sont rémunérés au moins au coefficient 885 (échelon G1) ;

- les directrices et directeurs d'agence de Pôle emploi encadrant un effectif d'au moins 20 personnes et rémunérés au moins au coefficient 759 (échelon F1).

Pour tenir compte du volume d'activités du cadre et des conditions d'exercice de celles-ci, il est attribué aux bénéficiaires un complément de salaire annuel et forfaitaire d'un montant égal à 1 mois de salaire brut. Ce complément de salaire est versé mensuellement par tranche de 1/12. Il est intégré à la base de calcul du 13<sup>e</sup> mois, de l'allocation vacances et de l'indemnité différentielle des congés payés. Ce complément de salaire bénéficie de l'augmentation générale des salaires et se trouve revalorisé à chaque augmentation individuelle du salaire de base. »

## Article 2

*Date d'effet de la modification de l'article 7, § 3, de l'accord du 30 septembre 2010*

La modification de l'article 7, § 3, du chapitre II de l'accord du 30 septembre 2010 précité est applicable à la date d'effet du positionnement des agents dans la classification, prévue à l'article 22 du présent accord relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle emploi.

## ANNEXE 2

### GLOSSAIRE

---

**Aire de mobilité** : une aire de mobilité correspond à l'ensemble des évolutions professionnelles possibles au sein d'un métier, d'une filière professionnelle ou entre filières professionnelles. Elle permet de visualiser, à partir d'un emploi « de départ » l'éventail des emplois « d'arrivée » possibles, en fonction du niveau de proximité entre ces emplois.

**Amplitude de l'emploi** : position d'un emploi au regard de la classification, de son niveau de classification d'entrée à son niveau de classification maximal.

Chaque emploi est positionné sur un niveau d'entrée et une plage d'amplitude de plusieurs niveaux de classification.

**Caractéristiques génériques et distinctives des niveaux de classification** :

Ce sont des repères clés qui permettent :

- d'appréhender et de préciser les définitions des niveaux de classification ;
- d'identifier d'un niveau à l'autre les caractéristiques de progressivité en termes d'exigences professionnelles ;
- de repérer les éléments de correspondance entre la définition des niveaux de classification et l'exercice du contenu de l'emploi occupé par l'agent.

**Classification** : dans le cadre d'une convention collective négociée avec les partenaires sociaux, appelée « dispositif conventionnel de classification », la classification est la catégorisation d'emplois selon un système organisé et hiérarchisé, en vue de définir les niveaux de classification, de rémunération et les règles de passage associées. Elle repose sur un principe fondamental : le classement des emplois et non des personnes.

**Coefficient** : donnée permettant de déterminer le salaire de base (partie fixe + [valeur du point X coefficient]) (cf. art. 12 de la CCN).

**Descriptif d'activités** : il décrit les missions et les activités qu'accomplit un agent nominativement identifié, dans une structure donnée, dans le cadre des fiches emplois.

**Échelon** : les échelons sont des subdivisions des niveaux de classification qui marquent une progression au sein de chaque niveau. À chaque échelon est associé un coefficient, qui permet de déterminer le salaire de base.

**Fiche emploi** : description des missions et des activités d'un emploi du référentiel des métiers de Pôle emploi ainsi que les compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi. La fiche emploi constitue la base à partir de laquelle sont élaborés les descriptifs d'activités des agents.

**Filière** : famille fonctionnelle regroupant des métiers aux modes de contribution communs qui participent à la même finalité. Le référentiel des métiers de Pôle emploi se compose de trois filières : la filière relation de services, la filière support et la filière management.

**Métier** : ensemble homogène d'emplois avec une finalité générale commune et au sein duquel il est possible de réaliser une carrière professionnelle.

**Niveau de classification** : Les niveaux de classification définissent les attendus requis pour l'exercice de l'emploi, tenant compte des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et/ou la formation, et/ou les diplômes et mises en œuvre. Chaque niveau de classification fait l'objet d'une définition commune à l'ensemble des emplois, et distincte d'un niveau par rapport à l'autre, précisée par des caractéristiques génériques et distinctives.

Positionnement : l'opération de positionnement dans le système conventionnel de classification a pour objet de déterminer l'emploi dans la classification, le niveau de classification et l'échelon de chaque agent, en fonction de son rattachement au référentiel des métiers et des caractéristiques de sa situation au regard des cas particuliers de l'article 13 du présent accord.

Aussi, l'opération de positionnement regroupe :

- le rattachement de l'agent au référentiel des métiers, qui détermine l'emploi de l'agent dans la classification ;
- la transposition dans la nouvelle grille de classification, qui établit le niveau et l'échelon détenu par l'agent dans la nouvelle grille de classification, sur la base de la grille de correspondance.

Qualification : la qualification est la reconnaissance des connaissances générales et/ou techniques, des savoirs acquis par l'expérience et/ou la formation, et/ou les diplômes pour l'exercice d'un emploi positionné dans un niveau de classification défini par le système conventionnel.



Brochure n° 3248

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE**

AVENANT N° 2 DU 17 NOVEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2005  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850071M  
IDCC : 1512

Entre :

FPI,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Afin de promouvoir et faciliter l'embauche dans la branche professionnelle de bénéficiaires de contrat de professionnalisation à tout niveau de qualification et suivre l'évolution légale du compte personnel de formation au bénéfice des actifs de la promotion immobilière, les parties conviennent de compléter et amender l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et son avenant du 20 février 2015 comme suit.

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

L'article 3.1 « Contrat de professionnalisation » de l'accord du 10 novembre 2005 modifié par l'avenant du 20 février 2015 relatif à la formation professionnelle est désormais écrit ainsi :

**« 3.1. Contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de l'action de professionnalisation. Il peut également être conclu à durée indéterminée, l'action de formation se déroulant alors au début du contrat.



Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est notamment ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas définis par la législation. L'action de professionnalisation peut également être portée à 24 mois :

- pour les personnes citées par l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- il en est encore de même des personnes préparant un diplôme ou titre spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

La durée de la formation (incluant les enseignements généraux, professionnels et technologiques, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires concernés par l'extension à 24 mois de l'action de professionnalisation.

La loi du 5 mars 2014 a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner. Les conditions de cette désignation, le contenu et l'exercice des fonctions tutorales sont ceux définis par le code du travail. »

## Article 2

Le II « Compte personnel de formation (CPF) » de l'accord du 10 novembre 2005 à la formation professionnelle modifié par l'avenant du 20 février 2015 est désormais écrit ainsi :

### « II. – Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité. Il est ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle.

#### Suivi du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du compte personnel de formation.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr), [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)).

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte internet permet au salarié de connaître ses droits à CPF et d'accéder à la liste des actions éligibles au CPF.

#### Acquisition des droits à CPF

Le salarié travaillant à temps complet acquiert 24 heures par année de travail à concurrence de 120 heures et, au-delà 12 heures par an à concurrence d'un total de 150 heures. Le CPF des salariés

travaillant à temps partiel et/ou une partie de l'année est alimenté à due proportion du temps de travail effectué.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V ;
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

#### Utilisation des droits à CPF

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation est de l'initiative du bénéficiaire. Pour les salariés, la demande de formation au titre du dispositif CPF est gérée par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en heures complémentaires afin d'assurer le financement de la formation. Les conditions, modalités et critères d'abondement au compte personnel de formation pourront être précisés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou la section paritaire professionnelle (SPP) dans le respect des compétences de ces instances.

Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, une période de professionnalisation peut être mobilisée (sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 10 novembre 2005 à la formation professionnelle modifié par l'avenant du 20 février 2015 relatives à la période de professionnalisation). Le CPF peut également être articulé avec le congé individuel de formation.

La procédure administrative de demande de CPF est formalisée par l'OPCA désigné par accord de branche.

#### Actions éligibles

Les formations éligibles sont celles prévues dans les conditions définies par la réglementation. La liste des formations éligibles est accessible sur le site du CPF ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

#### CPF et temps de travail

Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou hors temps de travail.

Lorsque la formation se déroule intégralement hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer au financement de la formation hors temps de travail.

Pendant le temps de formation hors temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de la protection accident du travail.

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. La demande du salarié et la réponse de l'employeur doivent respecter les délais fixés par le code du travail.

Les formations portant sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi que les actions d'évaluation des compétences organisées préalablement ou postérieurement à ces formations, et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) peuvent être de droit suivies sur le temps de travail (avec maintien de la rémunération) sous réserve de l'accord de l'employeur quant au calendrier de déroulement des actions. Il en est de même pour les for-

mations demandées dans le cadre de l'abondement correctif (défini par l'article 4 de l'avenant du 20 février 2015 modifiant l'accord du 10 novembre 2005).

#### Financement de la formation

La cotisation formation, égale à 1 % de la masse salariale pour les entreprises employant 11 salariés et plus, comprend une part de cotisation (0,2 %) dédiée au financement du compte personnel de formation.

L'action mise en œuvre dans le cadre du dispositif du CPF est financée par l'OPCA désigné par la branche selon les modalités définies par lui, dans le respect de la législation en vigueur.

Le financement de la formation contient conformément à la loi un taux de cotisation spécifique pour les entreprises de moins de 11 salariés. Pour celles dont l'effectif est supérieur, un autre taux s'applique conformément à la loi. Il n'y a pas lieu de prévoir d'autre modalité spécifique qui serait liée à la taille de l'entreprise.

#### Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter de sa signature. Le secrétariat de la commission paritaire est chargé de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes. Le secrétariat de la commission paritaire est par ailleurs mandaté pour en demander l'extension.

Fait à Paris, le 17 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE**

---

AVENANT N° 3 DU 27 OCTOBRE 2017  
À L'ACCORD DU 19 OCTOBRE 2011 RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE  
ET DE FRAIS DE SANTÉ  
NOR : ASET1850069M  
IDCC : 1512

---

Entre :

FPI,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 3.5.2 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est désormais rédigé ainsi au niveau de son 3<sup>e</sup> alinéa :

« Le taux de cotisation proposé à l'ancien salarié ou aux ayants droit d'un salarié décédé ne peut être supérieur à 100 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs la première année, à 125 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année et à partir de la troisième année la cotisation est plafonnée à 150 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs. »

**Article 2**

L'article 4.5 « Taux d'appel » est désormais rédigé comme suit :

« Les cotisations frais de santé ainsi que les cotisations prévoyance de la tranche B sont appelées à 70 % de leur montant.

Compte tenu des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, le taux de cotisations prévoyance de la tranche A est maintenu à 1,50 % et les cotisations prévoyance de la tranche C sont appelées à 80 % de leur montant.

Les taux d'appels prévoyance sont appréciés sur la cotisation globale et non par risque.

Les cotisations sont en conséquence appelées aux taux suivants. »

## 2.1. Taux de cotisation du régime de prévoyance

Compte tenu des dispositions prévues à l'article 2 du présent avenant, le tableau de cotisation prévu à l'article 4.5 « Taux d'appel » de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est remplacé par celui indiqué ci-après :

*(En pourcentage.)*

	TRANCHE A	TRANCHE B	TRANCHE C
Décès/IAD * (y compris double effet **)	0,42	0,42	0,43
Décès/IAD * accidentel	0,15	0,15	0,16
Frais d'obsèques	0,02	0,02	
Rente éducation	0,17	0,17	0,17
Incapacité temporaire de travail	0,39	0,46	0,68
Invalidité	0,35	0,38	0,56
Total	1,50	1,60	2,00
* IAD : invalidité absolue et définitive.			
** Double effet : il s'agit de la garantie décès versée en cas de décès du conjoint du salarié simultané ou postérieur au décès du salarié.			

## 2.2. Taux de cotisation du régime de frais de santé

### 2.2.1. Régime collectif : personnel salarié

Compte tenu des dispositions prévues à l'article 2 du présent avenant, les tableaux de cotisation indiqués à l'article 4.5 « Taux d'appel » de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé sont remplacés par celui indiqué ci-après :

*(En pourcentage du PMSS.)*

	FRANCE HORS ALSACE-MOSELLE	ALSACE-MOSELLE
Tarif unique famille (cotisation obligatoire)	2,28	1,50
Conjoint non à charge sécurité sociale (cotisation facultative)	1,27	0,84

### 2.2.2. Régime individuel : bénéficiaires loi Évin

Compte tenu des dispositions prévues aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent avenant, le tableau de cotisations (taux contractuels) indiqué à l'article 4.2.2.a de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est remplacé par celui indiqué ci-après :

*(En pourcentage du PMSS.)*

TAUX CONTRACTUELS	AYANTS DROIT D'UN SALARIÉ DÉCÉDÉ, chômeurs et invalides	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé 1 <sup>re</sup> année	1,75	1,17
Isolé 2 <sup>e</sup> année	2,18	1,46
Isolé à partir de la 3 <sup>e</sup> année	2,18	1,46
Famille	4,77	3,04
Conjoint non à charge sécurité sociale	2,26	1,50

Compte tenu des dispositions prévues aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent avenant, le tableau de cotisations (taux contractuels) indiqué à l'article 4.2.2 *b* de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est remplacé par celui indiqué ci-après :

*(En pourcentage du PMSS.)*

TAUX CONTRACTUELS	RETRAITÉS ET PRÉRETRAITÉS	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé 1 <sup>re</sup> année	1,75	1,17
Isolé 2 <sup>e</sup> année	2,18	1,46
Isolé à partir de la 3 <sup>e</sup> année	2,62	1,75
Famille	5,72	3,65
Conjoint non à charge sécurité sociale	2,71	1,80

Compte tenu des dispositions prévues aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent avenant, le tableau de cotisations (taux d'appel) indiqué à l'article 4.5 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est remplacé par celui indiqué ci-après :

*(En pourcentage du PMSS.)*

TAUX D'APPEL	AYANTS DROIT D'UN SALARIÉ DÉCÉDÉ, chômeurs et invalides	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé 1 <sup>re</sup> année	1,02	0,68
Isolé 2 <sup>e</sup> année	1,27	0,85
Isolé à partir de la 3 <sup>e</sup> année	1,53	1,02
Famille	3,34	2,13
Conjoint non à charge sécurité sociale	1,58	1,05

Compte tenu des dispositions prévues aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent avenant. Le tableau de cotisations (taux d'appel) indiqué à l'article 4.5 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est remplacé par celui indiqué ci-après :

*(En pourcentage du PMSS.)*

TAUX D'APPEL	RETRAITÉS ET PRÉRETRAITÉS	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé 1 <sup>re</sup> année	1,23	0,82
Isolé 2 <sup>e</sup> année	1,53	1,02
Isolé à partir de la 3 <sup>e</sup> année	1,83	1,23
Famille	4,00	2,56
Conjoint non à charge sécurité sociale	1,90	1,26

### Article 3

À l'article 5.5.3 de l'accord daté du 19 octobre 2011, en cas d'invalidité 1<sup>re</sup> catégorie, rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux varie entre 33 % et 65 % : « 45 % du salaire de référence (base nette) » est remplacé par « 60 % du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale. »

## Article 4

À l'article 6.4 « Garanties frais de santé » de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2016 à l'accord de branche du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, le tableau des garanties est remplacé par celui mentionné ci-après :

Garanties « contrat responsable »	PRESTATIONS	
	Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels,	
	en complément du régime de base de la Sécurité sociale	
HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE (1)		
	Secteur conventionné	Secteur non conventionné
▪ Chirurgie - Hospitalisation (2)	100 % FR limité à 150 % BR	80 % FR limité à 150 % BR
▪ Frais de séjour, salle d'opération, pharmacie et autres frais médicaux	100 % FR limité à 150 % BR	80 % FR limité à 150 % BR
▪ Actes de chirurgie (ADC), acte d'anesthésie et autres honoraires (2)	- dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus : 100 % FR limité à 150 % BR - hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (conventionnés et non conventionnés) : 100 % FR limité à 100 % BR + TM	80 % FR limité à 100 % BR + TM
▪ Forfait journalier hospitalier	pris en charge intégralement	
▪ Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire	
▪ Chambre particulière de nuit y compris maternité	2 % PMSS par jour	
▪ Chambre particulière de jour y compris maternité	2 % PMSS par jour	
▪ Lit d'accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	1 % PMSS par jour	
▪ Transport accepté par la SS	100 % TM	-
ACTES MEDICAUX		
▪ Généralistes (consultations – visites) (2)	- dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus : 110 % BR - hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (conventionnés et non conventionnés) : 90 % BR	
▪ Spécialistes (consultations – visites) (2)	- dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus : 150 % BR - hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (conventionnés et non conventionnés) : 100 % BR + TM	
▪ Frais pharmaceutiques	100 % BR - MR	
▪ Analyses	100 % BR	
▪ Auxiliaires médicaux	100 % BR	
▪ Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE), Doppler ...(2)	- dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus : 100 % BR - hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (conventionnés et non conventionnés) : 80 % BR	
▪ Actes techniques médicaux (2)	- dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus : 100 % BR - hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (conventionnés et non conventionnés) : 80 % BR	
▪ Orthopédie	200 % BR	
▪ Acoustique	200 % BR	
▪ Autres prothèses non dentaires	200% BR	
CURE THERMALE ACCEPTEE SS		
▪ Cure thermique prise en charge par la SS	10 % PMSS	

FRAIS DENTAIRES	
▪ Soins dentaires	100 % BR
▪ Orthodontie acceptée par la SS (3)	225 % BR
▪ Prothèses dentaires remboursées par la SS (3)	360 % BR
▪ Inlays, onlays (3)	100 % BR
▪ Inlays core remboursés par la SS (3)	150 % BR
FRAIS D'OPTIQUE	
▪ Verres (4)	Remboursement selon la grille ci-jointe
▪ Monture (4)	150 € tous les deux ans (4)
▪ Lentilles remboursées par la SS (la paire)	6 % PMSS / an / personne
▪ Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la SS – y compris jetables (la paire)	7 % PMSS / an / personne
▪ Chirurgie de l'œil	15 % PMSS / œil / an / bénéficiaire
MATERNITE - ADOPTION	
▪ Naissance, ou adoption (enfant de moins de 10 ans)	20 % PMSS

ACTES DE PREVENTION	
▪ Tout acte de prévention pris en charge par la SS (5)	TM
▪ Détartrage complet sus et sous gingival des dents	100 % BR
▪ Dépistage de l'hépatite B	100 % BR
▪ Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien, pour un enfant de moins de 12 ans	30 € maximum
▪ Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin	dans la limite de 5 % PMSS / an / personne
▪ Sevrage tabagique prescrit par un médecin	100 € / an / bénéficiaire
▪ Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 59 ans	50 € maximum / an / bénéficiaire
ACTES HORS NOMENCLATURE	
▪ Implants (limité à 3 implants / an / bénéficiaire)	30 % PMSS / implant
▪ Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, chiropractie (6)	30 € par séance - maxi 4 / an / bénéficiaire
▪ Parodontologie	5 % PMSS / an / personne



GRILLE OPTIQUE						
		Remboursement maximum de l'Institution par verre pour les adultes (plus de 18 ans) (4)		Remboursement maximum de l'Institution par verre pour les enfants (jusqu'à 17 ans inclus) (4)		
Unifocaux / multifocaux	Avec / sans cylindre	Sphère	Remboursement en € par verre	Sphère	Remboursement en € par verre	TYPE DE VERRE
Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	145 €	de -6 à +6	97 €	VERRE SIMPLE
		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	161 €	de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	129 €	VERRE COMPLEXE
		< à -10 ou > à +10	226 €	< à -10 ou > à +10	194 €	VERRE COMPLEXE
	Cylindre < à 4	de -6 à +6	160 €	de -6 à +6	113 €	VERRE SIMPLE
		< à -6 et > à +6	242 €	< à -6 et > à +6	161 €	VERRE COMPLEXE
	Cylindre > à 4	de -6 à +6	161 €	de -6 à +6	113 €	VERRE COMPLEXE
		< à -6 et > à +6	242 €	< à -6 et > à +6	161 €	VERRE COMPLEXE
Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	194 €	de -4 à +4	161 €	VERRE COMPLEXE
		< à -4 ou > à +4	226 €	< à -4 ou > à +4	194 €	VERRE TRES COMPLEXE
	Tout cylindre	De -8 à +8	242 €	De -8 à +8	161 €	VERRE COMPLEXE
		< à -8 ou > à +8	242 €	< à -8 ou > à +8	194 €	VERRE TRES COMPLEXE

FRAIS COUVERTS	GLOSSAIRE
<p>Les remboursements indiqués s'entendent en complément de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés.</p> <p>Les prestations sont exprimées en complément du remboursement effectué par le régime de base de la Sécurité sociale, étant précisé qu'elles sont ajustées pour le régime local Alsace Moselle, de sorte que tout assuré bénéficie globalement d'un niveau de couverture strictement identique.</p> <p>Les pénalités financières appliquées par la Sécurité sociale hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, conformément à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale, ne donnent pas lieu à remboursement complémentaire. La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée a minima au TM.</p> <p>La prise en charge des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la Sécurité sociale.</p> <p>Pour les garanties exprimées en forfait, les prestations hors réseau et dans le réseau ne sont pas cumulatives. Il en est de même pour les garanties remboursées et non remboursées. Un seul des forfaits peut être utilisé dans les limites précisées.</p>	<p>FR : frais réels déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>SS : Remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2017 : 3 269 €)</p> <p>BRSS : Base de Remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>TM : Différence entre la base de remboursement de la Sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaire et des franchises médicales</p>

(1) limitations à 30 jours par année civile, s'agissant d'un séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermale ; maison de santé pour maladies nerveuses et mentales : l'indemnisation est limitée à 30 jours par séjour. Ces limitations s'entendent hors "forfait journalier" et pour les des postes concernés par ces limitations la prise en charge à hauteur du TM reste assurée au delà des 30 jours.

(2) Les dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus incluent le contrat d'accès aux soins (CAS), l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'OPTAM-CO pour les chirurgiens et obstétriciens.

Le site ameli-direct.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'un de ces dispositifs.

(3) Pour les contrats complémentaires santé collectifs obligatoires, les garanties couvrent a minima le TM sur les actes concernés, avec en complément une prise en charge minimale de 25 % des dépassements sur les frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dento-faciale. Cette règle s'applique également en cas de dépassement du plafond annuel pour les garanties qui y sont soumises.

(4) OPTIQUE :

Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.

La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1er élément de l'équipement (monture ou verres).

L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R.165-1 du Code de la sécurité sociale.

Les garanties optique respectent les plannings par équipement imposés par l'article D.911-1 4° du Code de la sécurité sociale portant sur la couverture minimale.

Les types de verres sont segmentés entre verres simples, complexes et très complexes selon le niveau de sphère et cylindre.

(5) La prise en charge porte sur tout acte de prévention remboursé par la Sécurité sociale (liste disponible sur ameli.fr).

(6) les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathe dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession ; les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'Association Française de Chiropractique (AFC) ; les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au Conseil de l'Ordre des Médecins.

## **Article 5**

Compte tenu de l'objet de l'accord qui repose sur la mutualisation il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le secrétariat de la commission paritaire est chargé de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes. Le secrétariat de la commission paritaire est par ailleurs mandaté pour en demander l'extension.

Fait à Paris, le 27 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE**

**AVENANT N° 39 DU 17 NOVEMBRE 2017**  
**RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI**

NOR : *ASET1850070M*  
IDCC : 1512

Entre :

FPI,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En conséquence, puisqu'il existait déjà dans la convention collective nationale de la promotion immobilière un article 36 intitulé « Commission paritaire nationale d'interprétation », les parties conviennent de remplacer cet article 36 par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

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

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de sa date de signature.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions du texte révisé.

## Article 2

La convention collective en son article 36 est ainsi modifiée. Cet article est désormais ainsi rédigé :

### « Article 36

#### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

#### Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège “salariés” comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par un seul membre. Un suppléant peut être désigné dans les mêmes conditions. Il assiste aux réunions. Il reçoit de façon permanente les documents échangés entre la délégation patronale et la délégation salariale ;
- un collège “employeurs” comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins trois fois par an et autant que nécessaire en vue des négociations.

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents sus-visés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission *ad hoc*.

#### Missions

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

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la promotion immobilière, sont tenues de communiquer à la commission les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus.

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

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des accords collectifs sont applicables, elle se prononce à la majorité des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective, la commission ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires de la présente convention.

Pour contacter la CPPNI, son adresse postale est à la FPI, 106, rue de l'Université, 75007 Paris. Son adresse électronique est : [cppni@fpiFrance.fr](mailto:cppni@fpiFrance.fr).

L'ensemble des accords reçus par le secrétariat de la CPPNI seront accessibles aux partenaires sociaux, dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des données personnelles. »

### **Article 3**

#### *Observatoire paritaire de la négociation collective*

Il est destinataire des accords d'entreprise et d'établissement qui doivent lui être transmis en application de la loi. Il accuse réception des accords qu'il reçoit. Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

Il se réunit une fois par an (ou plus en fonction des besoins à l'initiative de la FPI ou de l'une ou l'autre des organisations syndicales de salariés).

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

Compte tenu de l'objet de l'accord qui intéresse le fonctionnement des commissions paritaires de branche et la relation des organisations syndicales composant la CPPNI avec les entreprises, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE**  
**DE LA RÉCUPÉRATION**

---

**ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE**  
**DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)**

NOR : ASET1850055M  
IDCC : 637

Entre :

FEDEREC,

D'une part, et

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNST CGT ;

FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conformément à l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, il a été décidé de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein de la branche afin qu'elle puisse exercer pleinement les missions qui lui sont confiées par le législateur.

Les parties signataires partagent la conviction que la branche constitue l'espace privilégié de détermination d'un socle de garanties sociales au sein du secteur.

Elles souhaitent par conséquent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté.

Dans ce contexte, afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions dans des conditions de confiance réciproque, le présent accord définit les attributions et la composition de la commission.

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

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

## **Article 1.1**

### *Missions d'intérêt général*

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail, repos et jours fériés, congés payés et autres congés et compte épargne-temps, et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires. Le cas échéant, un accord définira les conditions dans lesquels sont exercées ces prérogatives.
4. Elle a pour mission de définir par la négociation les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ d'application de la branche professionnelle, dans les domaines et conditions visés par la loi.
5. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
6. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

## **Article 1.2**

### *Secrétariat et transmission des accords d'entreprise*

Les noms et coordonnées des membres de la commission paritaire sont communiqués au secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission se chargera de l'envoi des convocations par courrier ou en priorité, par courriel quand ce dernier a été communiqué.

Le secrétariat de la commission ainsi que l'adresse postale à laquelle les accords d'entreprise visés à l'article 1.1 du présent accord pourront être transmis est la suivante : FEDEREC (fédération des entreprises du recyclage), secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, 101, rue de Prony, 75017 Paris.

## **Article 1.3**

### *Réunions de la commission paritaire*

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire en vue des négociations de branche obligatoires. Pour ce faire, elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, pour pouvoir être étendus, les accords collectifs de branche, leurs avenants ou annexes, devront avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

## **Article 1.4**

### *Composition de la commission et conditions d'absence des salariés participant aux commissions paritaires*

Conformément à l'article 7 de la convention collective, le nombre maximal de salariés participant à la commission paritaire est de :

- pour le collège salarié : quatre sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour les réunions paritaires, deux pour les commissions techniques ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur représentatif.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désignent par mail ou par courrier, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, les adresses postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par mail ou courrier, émanant de la fédération nationale.

Les autres dispositions de l'article 7 de la convention collective relatives aux conditions d'absence et d'indemnisation des salariés qui participent à une commission paritaire restent inchangées.

## **Article 2**

### *Durée de l'accord*

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

## **Article 3**

### *Dépôt de l'accord et extension*

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

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

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.

Fait à Paris, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/04

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Contrôle laitier (personnel des organismes) :</b> avenant n° 11 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018.....	144
<b>Exploitations agricoles (Ain) :</b> avenant n° 22 du 27 septembre 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	145
<b>Exploitations agricoles (Morbihan) :</b> avenant n° 75 du 6 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux.....	147
<b>Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) :</b> avenant n° 102 du 7 novembre 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	149
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, coopératives d'utilisation de matériel agricole et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) :</b> avenant n° 29 du 5 décembre 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2017.....	151
<b>Exploitations d'horticulture et de pépinières (Morbihan) :</b> avenant n° 30 du 21 septembre 2017 relatif aux salaires minimaux .....	153
<b>Production agricole (Vienne) et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Vienne et Deux-Sèvres) :</b> avenant n° 51 du 8 décembre 2016 relatif aux salaires minimaux des salariés non cadres au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....	155
<b>Production agricole (Vienne) et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Vienne et Deux-Sèvres) :</b> avenant n° 52 du 8 décembre 2016 relatif aux salaires minimaux des salariés cadres au 1 <sup>er</sup> janvier 2017.....	157

Brochure n° 3611

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7008. – PERSONNEL DES ORGANISMES**  
**DE CONTRÔLE LAITIER**

---

AVENANT N° 11 DU 5 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOR : *AGRS1897004M*  
IDCC : *7008*

---

Entre :

France conseil élevage (anciennement « la fédération française de contrôle laitier ») FCEL,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point visée à l'article 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 est portée à :

– 6,16 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9011. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**

**(Ain)**

**(8 décembre 1999)**

(Étendue par arrêté du 25 mai 2000,  
*Journal officiel* du 7 juin 2000)

**AVENANT N° 22 DU 27 SEPTEMBRE 2017**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897007M

IDCC : 9011

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Ain ;

Syndicat des producteurs horticoles et pépiniéristes de l'Ain ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Ain ;

Fédération départementale des CUMA de l'Ain,

D'une part, et

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles ;

Syndicat des salariés agricoles FO de l'Ain ;

Syndicat des salariés agricoles CFDT de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 25 « Valeur des salaires » de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL pour 151,67 heures
Niveau I, échelon 1	9,76	1 480,30
Niveau I, échelon 2	9,92	1 504,57
Niveau II, échelon 1	10,12	1 534,90
Niveau II, échelon 2	10,34	1 568,27
Niveau III, échelon 1	10,59	1 606,19
Niveau III, échelon 2	10,8	1 638,04

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL pour 151,67 heures
Niveau IV, échelon 1	11,44	1 735,10
Niveau IV, échelon 2	11,73	1 779,09
TAM, niveau I	12,32	1 868,57
TAM, niveau II	12,74	1 932,28

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 27 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9561. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**

**(Morbihan)**

**(21 mai 1980)**

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,  
*Journal officiel* du 26 août 1980)

**AVENANT N° 75 DU 6 JANVIER 2017**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : *AGRS1897009M*

IDCC : 9561

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Morbihan,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT du Morbihan ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC du Morbihan ;

Syndicat CGT-FO du Morbihan,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le chapitre I<sup>er</sup> de l'annexe III de la convention collective, intitulé « Salaires », est modifié de la façon suivante :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les salaires minima afférents à chaque emploi de salarié d'exploitation agricole défini à l'annexe I sont fixés comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2017 :

(En euros.)

APPELLATION		COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Ouvrier d'exécution	Niveau I, échelon 1	110	9,76	1 480,30
Ouvrier d'exécution	Niveau I, échelon 2	120	9,98	1 513,67
Ouvrier spécialisé	Niveau II, échelon 1	210	10,03	1 521,25
Ouvrier spécialisé	Niveau II, échelon 2	220	10,07	1 527,32
Ouvrier qualifié	Niveau III, échelon 1	310	10,21	1 548,55

APPELLATION		COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Ouvrier qualifié	Niveau III, échelon 2	320	10,49	1 591,02
Ouvrier hautement qualifié	Niveau IV, échelon 1	410	11,30	1 713,87
Ouvrier hautement qualifié	Niveau IV, échelon 2	420	11,72	1 777,57
Personnel d'encadrement	Niveau V, échelon 1 : contre- maître	510	11,89	1 803,36
Personnel d'encadrement	Niveau V, échelon 2 : res- ponsable adjoint d'explo- itation	520	13,27	2 012,66
Personnel d'encadrement	Niveau VI, échelon 1 : res- ponsable d'exploitation	610	14,59	2 212,87
Personnel d'encadrement	Niveau VI, échelon 2 : direc- teur d'exploitation	620	17,05	2 585,97

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale du Morbihan de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Fait à Vannes, le 6 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE  
(Aude)**

**(12 juillet 1978)**

(Étendue par arrêté du 23 mai 1979,  
*Journal officiel* du 3 juin 1979)

**AVENANT N° 102 DU 7 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897008M  
IDCC : 9111

Entre :

Section des employeurs de main d'œuvre de la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) de l'Aude,

D'une part, et

Section fédérale FO et le SYNFOCA de l'Aude ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

*Détermination des salaires*

L'annexe n° 1 « Détermination des salaires » est abrogée et remplacée par l'annexe suivante :

Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Personnel non cadre**

*(En euros.)*

Niveau I. – Ouvrier exécutant	
Échelon 1	9,76
Échelon 2	10,21
Niveau II. – Ouvrier spécialisé	
Échelon 1	10,36
Échelon 2	10,48



Niveau III. – Ouvrier qualifié	
Échelon 1	10,65
Échelon 2	10,88
Niveau IV. – Ouvrier hautement qualifié	
Échelon 1	11,20
Échelon 2	11,39

#### Personnel d'encadrement

Valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 11,00 €.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
V	
Échelon 1 (coefficient 180)	1 980,00
Échelon 2 (coefficient 192)	2 112,00
VI : (coefficient 208)	2 288,00
VII	
Échelon 1 (coefficient 219)	2 409,00
Échelon 2 (coefficient 230)	2 530,00

#### Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale DIRECCTE de l'Aude.

Fait à Carcassonne, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9791. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,  
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,  
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES  
(Deux-Sèvres)  
(8 novembre 2002)**

(Étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2004,  
*Journal officiel* du 14 avril 2004)

**AVENANT N° 29 DU 5 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017**

NOR : AGRS1897011M  
IDCC : 9791

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;  
Syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;  
Fédération départementale des CUMA des Deux-Sèvres,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;  
Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-Agri) ;  
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 17 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 17

*Salaires*

1. – Ouvriers

a) Exploitations de polyculture, d'élevages et de cultures spécialisées

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	–	9,75	1 478,78

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
II	1	10,00	1 516,70
	2	10,10	1 531,87
III	1	10,31	1 563,72
	2	10,42	1 580,40
IV	1	10,72	1 625,90
	2	11,38	1 726,00

*b) Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA)*

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	–	9,75	1 478,78
II	1	10,20	1 547,03
	2	10,63	1 612,25
III	1	10,92	1 656,24
	2	11,13	1 688,09
IV	1	11,42	1 732,07
	2	11,70	1 774,54

**2. – Techniciens et agents de maîtrise**

Le salaire fixe mensuel est le suivant :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	12,53	1 900,43
	2	13,85	2 100,63
II	–	14,83	2 249,27

**3. – Cadres**

Le salaire fixe mensuel est le suivant :

Cadre niveau 1 : 2 705 € ;

Cadre niveau 2 : 3 145 €.

**Article 2**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 5 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9562. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE  
ET DE PÉPINIÈRES**

**(Morbihan)**

**(16 novembre 1983)**

(Étendue par arrêté du 12 juillet 1984,  
*Journal officiel* du 21 juillet 1984)

**AVENANT N° 30 DU 21 SEPTEMBRE 2017**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1897010M

IDCC : 9562

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Morbihan,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT du Morbihan ;

Syndicat CGT-FO du Morbihan ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC du Morbihan,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe III de la convention collective, intitulée « Salaires minima », est modifiée de la façon suivante :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les salaires minima afférents à chaque emploi de salarié défini à l'annexe I sont fixés comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension du présent avenant :

(En euros.)

APPELLATION	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL 151,67 heures
Agent de production horticole	1	110	9,76	1 480,30
Agent de production horticole	2	120	9,93	1 506,08
Agent technique spécialisé horticole	1	210	10,01	1 518,22
Agent technique spécialisé horticole	2	220	10,09	1 530,35
Agent technique qualifié horticole	1	310	10,28	1 559,17

APPELLATION	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL 151,67 heures
Agent technique qualifié horticole	2	320	10,32	1 565,23
Agent technique hautement qualifié horticole	1	410	10,78	1 635,00
Agent technique hautement qualifié horticole	2	420	11,17	1 694,15

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale du Morbihan de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Bretagne.

Fait à Vannes, le 21 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8542. – SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE  
(Vienne)  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Vienne et Deux-Sèvres)  
(23 décembre 1999)**

(Étendue par arrêté du 26 juin 2000,  
*Journal officiel* du 13 juillet 2000)

**AVENANT N° 51 DU 8 DÉCEMBRE 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX DES SALARIÉS NON CADRES**

**AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017**

NOR : AGRS1897005M

IDCC : 8542

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne (FNSEA 86) ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de travaux agricoles forestiers et ruraux de la Vienne (EDT 86),

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Vienne ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri de la Vienne et des Deux-Sèvres,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 36 de la convention est complété par les dispositions suivantes :

Les taux des salaires horaires ainsi que le salaire mensuel pour les catégories professionnelles prévues à l'article 15 de la convention collective sont ainsi fixés :

(En euros.)

CATÉGORIE		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
I	–	9,75	1 478,78
II	1	10,03	1 521,25
	2	10,11	1 533,38

CATÉGORIE		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
III	1	10,31	1 563,72
	2	10,42	1 580,40
IV	1	10,79	1 636,52
	2	11,42	1 732,07

### **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Article 3**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations syndicales et cinq autres déposés au siège du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole de la Vienne.

Fait à Saint-Benoît, le 8 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8542. – SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE  
(Vienne)  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Vienne et Deux-Sèvres)  
(23 décembre 1999)**

(Étendue par arrêté du 26 juin 2000,  
*Journal officiel* du 13 juillet 2000)

**AVENANT N° 51 DU 8 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX DES SALARIÉS CADRES  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017**

NOR : AGRS1897006M

IDCC : 8542

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne (FNSEA 86) ;  
Entrepreneurs des territoires de la Vienne (EDT 86),

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Vienne ;  
Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;  
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;  
Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 6 « Détermination des salaires » de l'annexe I de la convention collective sont modifiées comme suit :

Les valeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2017 sont les suivantes :

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE MENSUEL
1	3 290
2	2 762
3	2 255



## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Article 3**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations syndicales et cinq autres déposés au siège du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Vienne.

Fait à Saint-Benoît, le 8 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165180040-000218  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---