

# 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° 2018/08 DU 10 MARS 2018

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l’agriculture et de l’alimentation</b> .....	153

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/08

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Ameublement (fabrication) : avenant n° 7 du 9 octobre 2017 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance.....</b>	4
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 26 octobre 2017 portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle .....</b>	7
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 23 novembre 2017 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle .....</b>	13
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 26 octobre 2017 relatif aux frais médicaux (annexe VII).....</b>	18
<b>Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 24 du 9 novembre 2017 relatif à la négociation annuelle de branche (titre II « Liberté et dialogue social. – Droit syndical. – Institutions représentatives du personnel », section 1).....</b>	24
<b>Automobile (services) : accord du 20 décembre 2017 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2018 .....</b>	26
<b>Cartonnage (industries) : avenant n° 1 du 15 novembre 2017 à l'avenant n° 152 relatif à la complémentaire santé.....</b>	56
<b>Communication écrite directe (entreprises de logistique) : avenant n° 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires de prévoyance.....</b>	63
<b>Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement : avenant n° 25 du 12 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI.....</b>	68
<b>Électriques et gazières (industries) : accord du 15 décembre 2017 relatif au dialogue social .....</b>	78
<b>Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant du 14 décembre 2017 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.....</b>	88
<b>HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : avenant du 23 novembre 2017 rectificatif de l'avenant du 22 juin 2017 portant mise en conformité de la convention collective nationale.....</b>	90
<b>Immobilier : avenant n° 73 du 5 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait en jours</b>	113
<b>Jardineries et graineteries : avenant n° 6 du 15 décembre 2017 à l'accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.....</b>	118

	Pages
<b>Matériaux de construction (négoce) : accord du 19 septembre 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....</b>	121
<b>Pharmaceutique (industrie) : accord collectif du 23 novembre 2017 sur les salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2018.....</b>	126
<b>Pharmaceutique (industrie) : avenant du 23 novembre 2017 à l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés modifié.....</b>	129
<b>Pharmaceutique (industrie) : avenant du 23 novembre 2017 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés (Maladie, chirurgie, maternité. – Décès, incapacité, invalidité).....</b>	132
<b>Pharmaceutique (industrie) : avis du 23 novembre 2017 de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sur la pause payée prévue à l'article 22, 8°, e des clauses générales.....</b>	137
<b>Ports de plaisance : accord-cadre du 6 décembre 2017 relatif au travail saisonnier .....</b>	139
<b>Ports de plaisance : avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2018 .....</b>	141
<b>Sport : avenant n° 1 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé.....</b>	142
<b>Sport : avenant n° 124 du 7 novembre 2017 relatif au travail à temps partiel (chapitre 4)....</b>	145
<b>Sport : avenant n° 125 du 7 novembre 2017 relatif au travail à temps partiel (chapitre 12)..</b>	147
<b>Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros) : accord du 15 décembre 2017 relatif au barème des salaires conventionnels applicable à la classification des emplois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.....</b>	149
<b>Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros) : avenant du 15 décembre 2017 à la convention collective nationale.....</b>	151

Brochure n° 3155

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT**  
**(Fabrication)**

AVENANT N° 7 DU 9 OCTOBRE 2017  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850123M  
IDCC : 1411

Entre :

UNIFA ;

UNAMA,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Au regard des études techniques et financières, les signataires du présent avenant sont convenus d'améliorer les garanties et d'ajuster les cotisations prévues par le régime de prévoyance de la fabrication de l'ameublement (PREVIFA) mis en place par l'accord du 26 avril 2005.

Il a été conclu ce qui suit :

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

*Précision quant à la définition des personnes à charge*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les enfants de moins de 25 ans sous contrat d'apprentissage sont considérés comme des personnes à charge.

Au 2<sup>e</sup> paragraphe du *a* de l'article 5, A, de l'accord, « leurs études » est remplacé par « leurs études ou sous contrat d'apprentissage ».

## Article 2

### *Amélioration de la garantie en cas de décès et d'invalidité absolue et définitive*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le montant du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive est majoré de 20 %.

En conséquence, au paragraphe « Risque décès » du A, de l'article 5 « Garantie en cas de décès et d'invalidité absolue et définitive » de l'accord, les montants du capital versé, exprimés en pourcentage du traitement annuel de base, deviennent les suivants :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 90 % (au lieu de 75 %) ;
- marié, ou pacsé depuis au moins 2 ans, sans personne à charge : 120 % (au lieu de 100 %) ;
- célibataire, veuf, divorcé avec 1 personne à charge : 150 % (au lieu de 125 %) ;
- majoration par personne supplémentaire à charge : 30 % (au lieu de 25 %).

## Article 3

### *Amélioration de la garantie allocation d'éducation*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'allocation d'éducation est portée de 5 % du traitement de base à 8 % jusqu'à 18 ans puis 10 % après.

En conséquence, la dernière phrase du premier alinéa de l'article 6 « Allocation d'éducation » de l'accord, est modifiée comme suit :

« Ce pourcentage est égal à :

- 8 % jusqu'au 30 septembre de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint son 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- 10 % jusqu'au dernier jour du trimestre civil précédant celui au cours duquel l'enfant cesse d'être à charge au sens défini à l'article 5 et, en tout état de cause, au plus tard le 30 septembre de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint son 25<sup>e</sup> anniversaire. »

La deuxième phrase du 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 6 de l'accord, « Le dernier paiement intervient au dernier jour du trimestre civil précédant celui au cours duquel l'enfant cesse d'être à charge au sens défini ci-dessus et, en tout état de cause, au plus tard le 30 septembre de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint son 25<sup>e</sup> anniversaire », est supprimé.

Le 8<sup>e</sup> alinéa de l'article 6 de l'accord : « La garantie est suspendue pendant la durée du service national ; elle peut être prolongée de cette durée lorsque l'enfant poursuit ses études au-delà de 25 ans et a accompli son service national avant l'âge de 25 ans et postérieurement au décès de l'assuré », est supprimé.

## Article 4

### *Amélioration de la garantie incapacité de travail*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le taux de l'indemnité journalière, y compris les prestations de sécurité sociale, en cas de maladie ou d'accident non professionnel est porté de 75 à 78 %.

En conséquence, au paragraphe « Incapacité temporaire complète de travail », du A « Montant des garanties », de l'article 8 « Garanties incapacité de travail et invalidité » de l'accord, le chiffre « 75 » cité au 9<sup>e</sup> alinéa est remplacé par le chiffre « 78 ».

## Article 5

### *Ajustement du taux de cotisation*

Afin de tenir compte des résultats constatés, le taux de cotisation est ramené à 1,18 % (en lieu et place de 1,22 %), pour une répartition à hauteur de 0,472 % (40 %) à la charge des salariés et à 0,708 % (60 %) à la charge de l'entreprise.



La ventilation par risque s'établit comme suit :

- 0,22 % pour le capital décès ;
- 0,09 % pour l'allocation éducation ;
- 0,31 % pour l'incapacité de travail ;
- 0,56 % pour l'invalidité.

Les dispositions de l'article 12 « Financement des garanties » de l'accord sont modifiées en conséquence.

### **Article 6**

#### *Date d'application de l'avenant n° 7*

Le présent avenant entre en application le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour une durée indéterminée. Il modifie, autant que de besoin, l'accord auquel il s'intègre.

Son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 9 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES**  
**ET/OU DE RÉASSURANCES**

---

ACCORD DU 26 OCTOBRE 2017  
PORTANT SUR LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU DISPOSITIF  
RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1850140M*  
IDCC : 2247

Entre :

CSCA,

D'une part, et

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CTC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les travaux menés dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche ont permis d'identifier les enjeux auxquels les entreprises de la branche font face ou auront à faire face dans les années à venir.

Le secteur du courtage en assurances connaît des évolutions importantes liées à des facteurs internes et externes qui :

- élèvent le degré d'exigence de la clientèle ;
- impactent la distribution des produits d'assurances et des services qui y sont associés ;
- tendent à reconsidérer le fonctionnement et l'organisation des entreprises ;
- et nécessitent une montée en compétences des salariés ou une adaptation à leur poste de travail.

C'est la raison pour laquelle, 10 ans après la création des premiers certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche professionnelle, les membres de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ont donc souhaité entreprendre la rénovation des référentiels des quatre CQP du courtage d'assurances dans l'idée d'apporter une réponse à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions des métiers.

Le présent accord s'inscrit dans un objectif de mise en place par les partenaires sociaux de nouveaux parcours professionnels cohérents avec les besoins présents et à venir des entreprises de la branche.

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires confirment également l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle. Elle constitue en effet un facteur de développement des connaissances, d'évolution de carrière, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi, ainsi que de mobilité, tant géographique que professionnelle.

Le présent accord vise à expliquer la démarche, les travaux menés par les partenaires sociaux et le fonctionnement d'un certificat de qualification professionnelle. Une présentation de chacun des nouveaux CQP sera proposée en annexes.

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

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (IDCC 2247).

#### Article 2

##### *Définitions et objet*

##### Article 2.1

##### *Définition d'une certification de qualification professionnelle (CQP)*

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance nationale d'une qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

##### Article 2.2

##### *Définition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

La CPNEFP est une instance paritaire regroupant des représentants d'employeurs et de salariés. Elle est l'instance de discussions sur les sujets de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche en vue de chercher des réponses aux besoins identifiés grâce à des études réalisées à son initiative. En raison de son expertise sur les besoins en compétences et les enjeux en termes d'emploi et de formation professionnelle auxquels la branche fait face, la CPNEFP est l'unique instance habilitée à représenter la profession dans le domaine de la création, de la délivrance, du renouvellement ou de l'abrogation des CQP.

##### Article 2.3

##### *Définition du répertoire national des certifications professionnelles*

Il s'agit d'une liste où sont répertoriées des formations reconnues par l'État, adaptées au marché de l'emploi.

## **Article 2.4**

### *Objet*

Au sein de la CPNEFP, les partenaires sociaux ont rénové les référentiels des quatre CQP de la branche pour répondre aux besoins présents et à venir des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche pédagogique visant à expliquer les travaux menés et à présenter les différents CQP en annexe.

## **Article 3**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4**

### *Suivi*

La CPNEFP assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet si les parties le jugent nécessaire.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur*

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature et fera l'objet d'une demande d'extension.

## **TITRE II**

## **TRAVAUX DE RÉNOVATION DES CQP**

## **Article 6**

### *Processus de rénovation des CQP*

### **Article 6.1**

#### *Décision de rénover les CQP*

C'est en s'appuyant sur les études menées et les avis et travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications que la CPNEFP du courtage d'assurances décide de rénover les référentiels des quatre CQP.

Cette décision fait suite à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions des métiers repères de la branche professionnelle.

La rénovation des référentiels des quatre CQP a conduit les partenaires sociaux à opter pour une nouvelle architecture comprenant trois CQP reposant sur des blocs de compétences communs et des blocs spécifiques et optionnels afin de répondre au mieux aux réalités des métiers et au besoin de polyvalence des plus petites entreprises.

Les nouveaux CQP seront présentés en annexe du présent accord. Il s'agit du :

- CQP « Chargé de clientèle en courtage d'assurance » ;
- CQP « Gestionnaire assurances de personnes en courtage d'assurance » ;
- CQP « Gestionnaire IARD en courtage d'assurance » avec une spécialisation au choix : « production » ou « sinistre ».

### **Article 6.2**

#### *Rénovation des CQP*

La rénovation d'un CQP se matérialise par la restitution d'un certain nombre de documents fixant les conditions administratives, pédagogiques, logistiques de la formation.

Ces documents ont été élaborés en groupes de travail par la CPNEFP aidée par un prestataire, le cabinet Co & sens. Ces documents définissent :

- le contexte professionnel ;
- le rôle de chaque acteur ;
- la qualification et la dénomination de la certification visée ;
- le référentiel de compétences du métier ou de l'emploi visé comportant ses conditions d'exercice ;
- le contenu de la formation, sa durée, ses modalités de suivi ;
- le référentiel de certification précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des aptitudes professionnelles, les règles de délibération du jury ;
- le public visé, les prérequis, les modalités de sélection des stagiaires et les effectifs par session ;
- les modalités de prise en compte de la formation initiale ;
- les conditions et les modalités d'accès au CQP par la VAE ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de professionnalisation ;
- les modalités pratiques de la formation.

Dès lors, le dispositif rénové s'adresse aux salariés en activité dans la branche mais également aux jeunes diplômés, aux salariés en reconversion professionnelle et aux demandeurs d'emploi dans le cadre de dispositifs d'insertion en entreprise.

Les salariés et les demandeurs d'emploi pourront présenter le CQP par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En revanche, les jeunes diplômés et les demandeurs d'emploi n'ayant pas d'expérience dans le secteur devront suivre la totalité du parcours de formation du CQP.

Le niveau d'entrée dans le dispositif dépend du CQP choisi par le candidat.

### **Article 6.3**

#### *Renouvellement des CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)*

Les trois CQP résultant de la procédure de rénovation doivent faire l'objet d'une demande de renouvellement au RNCP selon les conditions fixées par la commission nationale des certifications professionnelles.

### **Article 7**

#### *Habilitation des organismes de formation*

Pour ces CQP, la CPNEFP lancera dès le mois de novembre 2017 un appel d'offres en vue d'habilitier un certain nombre d'organismes de formation pour une durée déterminée.

Pour s'assurer que les CQP soient dispensés par des organismes de qualité, la CPNEFP questionne les différents centres de formations sur leur fonctionnement, leurs activités, leurs formateurs et leurs spécificités.

La CPNEFP examine ensuite les propositions des différents organismes de formation et procède à une sélection.

### **Article 8**

#### *Durée, renouvellement, modification et suppression des CQP*

Les CQP seront renouvelés pour une période de 5 ans, à l'issue de laquelle ils peuvent être :

- reconduits pour une durée de 3 ans renouvelable ;

- supprimés par la branche sur avis de la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Les modifications ultérieures des référentiels des CQP entreront en vigueur pour les promotions débutant après la décision de modification. Ces modifications pourront être décidées par la CPNEFP à tout moment.

### TITRE III

## ISSUE DE LA FORMATION

### Article 9

#### *Obtention du CQP*

Seuls sont admis à se présenter à l'évaluation finale les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions d'évaluation définies dans le référentiel de certification.

La CPNEFP décide de l'attribution du CQP au vu des évaluations finales et de la délibération du jury de certification.

### Article 10

#### *Modalités de délivrance du CQP*

Le candidat qui passe avec succès l'évaluation terminale obtient un certificat établi par la CPNEFP.

La CPNEFP tiendra à jour la liste des personnes ayant validé le CQP.

### Article 11

#### *Reconnaissance du CQP*

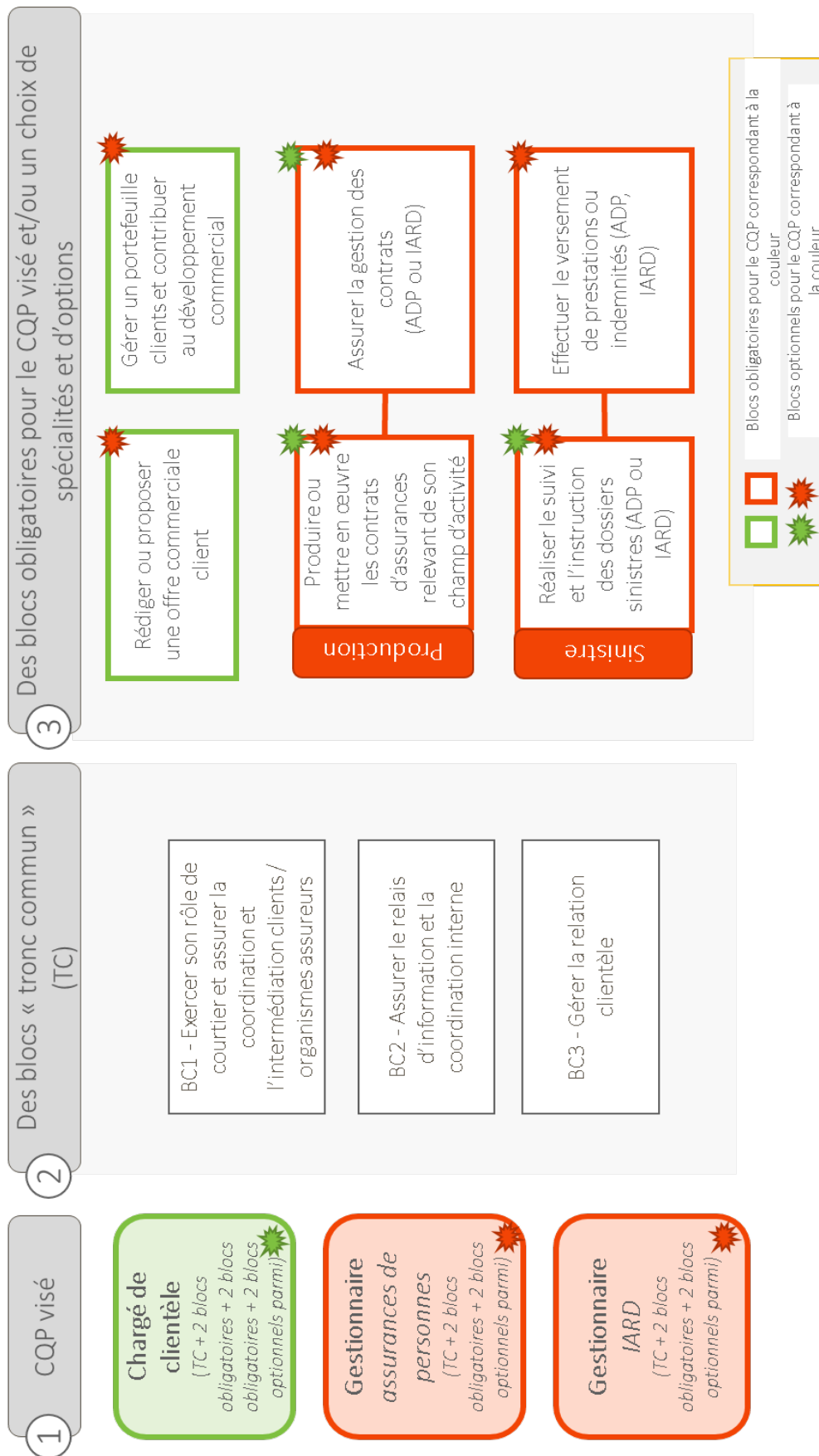
Lorsque l'obtention du CQP ouvre des perspectives de mobilité interne, l'employeur veille à examiner la possibilité de proposer au salarié certifié un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi que le cas échéant, la classification correspondant à cet emploi dans le respect des critères définis au 4° de l'article 21 de la convention collective.

En tout état de cause, l'employeur veille à examiner s'il y a lieu de reconsidérer la position du salarié certifié dans la classification conventionnelle au regard des connaissances acquises et, le cas échéant, du degré d'autonomie, du niveau de responsabilité et de contribution à l'entreprise susceptibles d'être influés par l'obtention du CQP.

Fait à Paris, le 26 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

## Annexe : Présentation des trois C.Q.P.



Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES  
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2017

RELATIF AUX TAUX DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850139M  
IDCC : 2247

Entre :

CSCA,

D'une part, et

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle conclu pour une durée déterminée de 2 ans est arrivé à terme le 23 septembre 2017.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis pour négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter de la collecte 2018 des contributions au financement de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

La section paritaire professionnelle dédiée à la branche au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné a porté à la connaissance des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le niveau des collectes et des engagements de prise en charge des actions de formation pour les années 2016 et 2017. Le niveau des taux de contribution appliqué depuis la collecte 2016 a permis de dégager des fonds suffisants pour couvrir l'ensemble des besoins en formation des entreprises de courtage.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux décident, par le présent accord, de reprendre les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tels que fixés dans l'accord du 23 septembre 2015.

Toutefois, les partenaires sociaux restent particulièrement attentifs à la mise en œuvre de l'obligation de formation continue d'une durée minimum de 15 heures qui s'impose à la profession et aux évolutions légales et réglementaires annoncées, susceptibles d'impacter le financement de la formation professionnelle des salariés de la branche.



Dès lors, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir à la fin de l'année 2018 pour faire un point sur la situation de la branche professionnelle.

Il est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances doit adhérer à l'OPCA désigné par la branche comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

Pour la définition des termes mentionnés dans l'accord, les parties signataires renvoient à l'accord relatif aux dispositifs de la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

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

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du 18 janvier 2002.

## **Article 2**

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer et de ventiler les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de contribution au financement de la formation professionnelle que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter chaque année.

## **Article 3**

### *Ventilation des contributions des entreprises de moins de 11 salariés*

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 10 salariés

*(En pourcentage.)*

RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE (comprenant les taux légaux) À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
Professionalisation	0,15
Plan de formation	0,85

## **Article 4**

### *Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 20 salariés*

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 20 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 20 salariés

*(En pourcentage.)*

RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE (comprenant les taux légaux) À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
Professionalisation	0,30
Plan de formation	0,50

RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE (comprenant les taux légaux) À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
Compte personnel de formation	0,20
Congé individuel de formation	0,15
FPSP	0,15

## Article 5

### *Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés*

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés

(En pourcentage.)

RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE (comprenant les taux légaux) À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
Professionalisation	0,30
Plan de formation	0,50
Compte personnel de formation	0,20
Congé individuel de formation	0,15
FPSP	0,15

## Article 6

### *Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés*

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés

(En pourcentage.)

RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE (comprenant les taux légaux) À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
Professionalisation	0,30
Plan de formation	0,40
Compte personnel de formation	0,20
Congé individuel de formation	0,20
FPSP	0,20

La cotisation, relevant du plan de formation et devant être versée par ces entreprises à l'OPCA désigné par la branche, est égale au minimum à 25 % de la contribution conventionnelle obligatoire.

Le reliquat des contributions sera utilisé librement par ces entreprises dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

## Article 7

### *Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés*

Les contributions des entreprises de 300 salariés et plus sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant 300 salariés et plus

(En pourcentage.)

RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
Professionalisation	0,40 %
Plan de formation	0 %
Compte personnel de formation	0,20 %
Congé individuel de formation	0,20 %
FPSP	0,20 %

## Article 8

Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus.

Il est rappelé que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'ont plus l'obligation d'acquitter de contribution au financement de la formation professionnelle afin de financer le plan de formation.

Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche et se réinscrire dans l'accompagnement de l'OPCA.

En contrepartie, chacune de ces entreprises doit transmettre au secrétariat de la CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes qui porteront sur les 2 années précédentes, au plus tard le 15 juin de chaque année :

- dans le cadre du plan de formation : taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile N en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 45 et plus ;
- dans le cadre du plan de formation : nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile N ;
- dans le cadre du plan de formation : nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan de formation au cours de l'année civile N ;
- dans le cadre du plan de formation : la répartition des catégories d'actions de formation selon qu'il s'agisse d'adaptation au poste de travail ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ou bien de développement des compétences ;
- dans le cadre du plan de formation : le suivi des actions certifiantes et des actions qualifiantes.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Consciente des enjeux pour ces entreprises la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de formation, de 12 %, sans que ce taux puisse être inférieur à celui constaté en 2015 pour les entreprises de 50 salariés et plus qui était de 11 %.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 10**

### *Durée*

L'accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

## **Article 11**

### *Suivi*

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mises en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir au bout de 1 an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2018 par l'OPCA désigné.

## **Article 12**

### *Dépôt et extension*

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Fait à Paris, le 23 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES**  
**ET/OU DE RÉASSURANCES**

---

ACCORD DU 26 OCTOBRE 2017  
RELATIF AUX FRAIS MÉDICAUX (ANNEXE VII)  
NOR : ASET1850141M  
IDCC : 2247

---

Entre :

CSCA,

D'une part, et

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ANNEXE VII

FRAIS MÉDICAUX

---

PRÉAMBULE

Le présent avenant est pris en application des dispositions légales et réglementaires fixant le nouveau cahier des charges des contrats dits « responsables ».

Par cet avenant, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances décident de mettre en conformité le régime complémentaire de frais de soins de santé prévu à l'annexe VII à la convention collective avec les nouvelles exigences du contrat dit « responsable ».

À travers cette mise en conformité, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche professionnelle bénéficient des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif.

Les parties signataires du présent avenant rappellent que la couverture complémentaire de frais de soins de santé mise en place au profit des salariés de la branche relève de la responsabilité des employeurs libres de choisir l'organisme assureur, sous réserve du respect des garanties minimales définies dans le présent avenant.

Cet avenant remplace et rend caduc l'avenant du 15 septembre 2011 (étendu par arrêté du 2 avril 2012, *Journal officiel* du 11 avril 2012) instituant un régime complémentaire de frais de soins de santé au niveau de la branche.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord définit les garanties minimales prévues par le régime de frais de soins de santé des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

## **Article 2**

### *Bénéficiaires des garanties*

Les salariés des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances bénéficient à titre obligatoire des garanties collectives de frais de soins de santé définies dans le présent avenant.

Les entreprises de la branche professionnelle pourront choisir d'étendre le bénéfice de ces garanties à l'ensemble des membres de la famille du salarié. Cette faculté devra faire l'objet d'un formalisme conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié en congé parental a la faculté de pouvoir continuer à adhérer au régime de frais médicaux ; dans ce cas, il supportera l'intégralité des cotisations.

## **Article 3**

### *Dispenses d'affiliation*

Il existe des cas dans lesquels le salarié peut être, à sa demande, dispensé d'adhérer au régime complémentaire de frais de soins de santé.

Ainsi, peut bénéficier d'une dispense d'affiliation :

- le salarié en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée inférieure à 3 mois s'il justifie du bénéfice d'une couverture complémentaire santé individuelle respectant les exigences du contrat dit « responsable » ;
- le salarié bénéficiaire de la CMU-C ou de l'ACS. Dans ce cas, la dispense d'affiliation ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- le salarié déjà couvert par une assurance individuelle de frais de soins de santé au moment de la mise en place du régime ou, si elle est postérieure, au moment de son embauche. La dispense n'est possible que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- le salarié bénéficiant, par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une des couvertures suivantes :
  - une couverture complémentaire santé collective et obligatoire ;
  - le régime local en vigueur dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ;
  - le régime complémentaire relevant de la CAMIEG ;
  - la mutuelle des agents de l'État ou des collectivités territoriales ;
  - les contrats de groupe dits « Madelin ».

la dispense d'affiliation ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture.

En tout état de cause, la demande doit être formulée par écrit par le salarié et adressée à l'employeur au moment de l'embauche, de la mise en place du régime ou de sa prise d'effet.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pourront également prévoir les dispenses d'affiliation suivantes dans le respect d'un formalisme conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, peut, à sa demande, et quelle que soit sa date d'embauche, être dispensé de s'affilier au régime complémentaire de frais de soins de santé :

- le salarié ou l'apprenti bénéficiaire 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 tout document, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- le salarié et l'apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois même s'il ne bénéficie pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- le salarié à temps partiel et l'apprenti dès lors que l'adhésion au régime complémentaire de frais de soins de santé le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

En tout état de cause, la demande est formulée par écrit et adressée à l'employeur au moment de l'embauche, de la mise en place du régime ou de sa prise d'effet.

#### Article 4

##### *Tableau des garanties*

Les garanties viennent en complément du remboursement du régime de base (MR) sauf mention contraire (BR-MR).

NATURE DES PRESTATIONS	MONTANT DES GARANTIES	
Frais d'hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de séjour en hospitalisation médicale ou chirurgicale	Médecins signataires de l'OPTAM/OPTAM CO	Médecins non signataires de l'OPTAM/OPTAM CO
	100 % des frais réels limité à 400 % de la BR	
	(400 % de la BR limités à 80 % des frais réels en secteur non conventionné)	
Honoraires	100 % des frais réels dans la limite de 400 % de la BR	200 % de la BR-MR
La chambre particulière	100 % des frais réels limité à 2,5 % du PMSS (81,73 € pour l'année 2017) par jour	
Le lit d'accompagnant	100 % des frais réels limité à 1,5 % du PMSS (49,04 € pour l'année 2017) par jour	
Forfait journalier d'hospitalisation	100 % des frais réels	
Frais de santé		
Soins médicaux courants Actes de pratique médicale courante tels que : – consultations, visites – auxiliaires médicaux – actes d'imagerie hors échographie – actes d'échographie, Doppler – analyses, laboratoires – transport du malade – prothèses non dentaires	Médecins signataires de l'OPTAM/OPTAM CO	Médecins non signataires de l'OPTAM/OPTAM CO
	150 % de la BR-MR	130 % de la BR-MR
Pharmacie	Ticket modérateur	

NATURE DES PRESTATIONS	MONTANT DES GARANTIES
Optique <sup>(1)</sup> Équipement avec 2 verres simples (2) dont monture Équipement avec 2 verres complexes <sup>(3)</sup> dont monture Équipement avec 2 verres très complexes <sup>(4)</sup> dont monture Lentilles prises en charge ou non par la sécurité sociale	400 € (dont 150 € maximum pour la monture)  560 € (dont 150 € maximum pour la monture)  620 € (dont 150 € maximum pour la monture)  5 % du PMSS par an
Soins et prothèses dentaires Les consultations et soins dentaires Les prothèses dentaires L'orthodontie prise en charge par la sécurité sociale Les implants dentaires	125 % de la BR-MR  150 % de la BR dans la limite des frais réels et de 35 % du PMSS (1 144,15 € pour l'année 2017) par salarié bénéficiaire et par année  125 % de la BR + 5 % du PMSS (163,45 € pour l'année 2017)  5 % du PMSS (163,45 € pour l'année 2017) par implant dans la limite des frais réels et de 2 implants par an
Maternité Forfait La chambre particulière	10 % du PMSS (326,9 € pour l'année 2017)  1,5 % du PMSS (49,04 € pour l'année 2017) par jour dans la limite de 4 jours et des frais réels
Médecine douce Ostéopathe, chiropracteur, homéopathe, diététicien, étio-pathe, naturopathe, acupuncteur, psychomotricité (jusqu'à 18 ans), podologie	40 € par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention Sevrage tabagique (patch, gomme, hypnotiseur...) Vaccin antigrippe Le test HPV (cancer col de l'utérus) non pris en charge par la sécurité sociale (tous les 3 ans)	Forfait 50 € par an et par bénéficiaire  100 % des frais réels (1 vaccin par an)  350 % de la BR-MR
Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale Frais de séjour	10 % du PMSS (326,9 € pour l'année 2017) dans la limite des frais réels
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. BR : base de remboursement de la sécurité sociale. (1) Une paire de lunettes tous les 2 ans sauf évolution de la prescription médicale de l'ophtalmologiste. (2) Verres simples : verres simples foyer à sphère comprise entre - 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à 4 dioptries. (3) Verres complexes : verres simples foyer dont la sphère est hors zone de - 6 à + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries et verres multifocaux ou progressifs. (4) Verres très complexes : multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 dioptries.	

## Article 5

### *Portabilité des droits*

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié et, le cas



échéant, ses ayants droit bénéficient du maintien des garanties du régime de frais de soins de santé prévu par la présente annexe.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Il s'applique dès la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et doit informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 7 du présent accord.

## **Article 6**

### *Mise en œuvre du régime*

Les entreprises ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime frais médicaux de leurs salariés, et le cas échéant, de leurs ayants droit en respectant les conditions définies dans le présent avenant.

L'appréciation des niveaux de garanties s'effectue poste par poste.

## **Article 7**

### *Financement des garanties de santé*

Le financement des garanties collectives du présent accord est assuré par une contribution collectée par l'organisme assureur sélectionné par chaque entreprise.

Les cotisations seront prises en charge pour les 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le salarié.

Cette répartition s'applique uniquement pour les niveaux minima de garanties fixés dans le tableau de garanties ci-avant. Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, souhaitant instaurer des niveaux de garanties supérieurs aux minima fixés dans le tableau de garanties ci-avant, pourront déterminer pour lesdits niveaux une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 2<sup>e</sup> alinéa du présent article dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le principe précisé à l'alinéa 3 du présent article est également applicable en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par le tableau de garanties ci-avant.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable. Toutefois, cela ne dispense pas les entreprises de la branche de se mettre en conformité avec la réglementation sur les contrats « responsables » en vigueur à cette date.

## **Article 9**

### *Commission de suivi*

Les parties conviennent de se réunir à nouveau, 24 mois après la date d'entrée en vigueur.

Fait à Paris, le 26 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

AVENANT N° 24 DU 9 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE DE BRANCHE  
(TITRE II « LIBERTÉ ET DIALOGUE SOCIAL. – DROIT SYNDICAL. –  
INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL », SECTION 1)

NOR : ASET1850118M  
IDCC : 3016

Entre :

SYNESI,

D'une part, et

PSTE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, la négociation annuelle de branche s'est tenue le 9 novembre 2017 dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

**PRÉAMBULE**

Partant du constat que des relations sociales de qualité sont un élément indispensable au bon fonctionnement de toute entreprise, les parties signataires entendent affirmer l'importance du fait syndical comme facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux.

Elles marquent ainsi leur attachement au rôle essentiel joué par les organisations syndicales, parties intégrantes de la vie des organismes.

Aussi, afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs missions, elles conviennent de garantir leurs moyens dans le respect des nécessités liées au bon fonctionnement des organisations. Cette volonté partagée de faire vivre un dialogue social constructif.

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

*Champ d'application de l'avenant*

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit.

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

## **Article 2**

### *Modification de l'article 6, section 1, titre II « Absences pour raisons syndicales »*

Il a été convenu de modifier le 1 de l'article 6 de la section 1 du titre II comme suit, par substitution aux anciennes dispositions des termes suivants :

Participation des représentants des organisations syndicales composant les délégations syndicales signataires de la convention collective nationale aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale.

Les autorisations d'absences seront accordées, sur justification des convocations précisant lieux et dates des réunions. Elles seront considérées comme temps de travail.

Les autres dispositions de l'article 6 de la section 1 du titre II demeurent inchangées.

## **Article 3**

### *Conditions d'application*

Le présent avenant est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 9 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale  
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile,**  
**du cycle et du motorcycle**  
**Activités connexes**  
**Contrôle technique automobile**  
**Formation des conducteurs)**

---

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AU RNCSA ET AU RNQSA POUR LE PREMIER SEMESTRE 2018

NOR : ASET1850144M

IDCC : 1090

---

Entre :

CNPA ;

FNAA ;

SPP,

D'une part, et

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.20 de la convention collective ;

Vu l'accord paritaire national du 22 février 2017 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA, modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 11 juillet 2017 ;

Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 20 décembre 2017,

Convienent de ce qui suit :

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

*Répertoire des certifications*

Le RNCSA ci-annexé entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 2**

### *Répertoire des qualifications*

Les 10 fiches de qualification ci-annexées seront incorporées au RNQSA à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les modifications apportées sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches.

## **Article 3**

### *Procédures*

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son extension dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2018

---

#### Série 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

CAP Maintenance des véhicules :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

CAP Réparation des carrosseries.

CAP Peinture en carrosserie.

CAP Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

CAP Employé de vente spécialisé, option C service à la clientèle.

BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers.

BEP Métiers des services administratifs.

BEPECASER.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : peintre en carrosserie.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : carrossier réparateur.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) de maintenance automobile (précédemment : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile).

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile (précédemment : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne) automobile).

CQP Opérateur service rapide.

CQP Mécanicien de maintenance automobile.

CQP Mécanicien de maintenance motocycles.

CQP Mécanicien cycles.

CQP Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP Mécanicien collision.

CQP Tôlier ferreur.

CQP Peintre préparateur.

CQP Magasinier.

CQP Opérateur préparation véhicules.

CQP Opérateur station-service.

CQP Dépanneur-remorqueur VL.  
CQP Démonteur automobile.  
CQP Agent d'opérations location.  
CQP Agent d'exploitation de stationnement.  
CQP Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.  
CQP Opérateur vitrage.  
CQP Débosseleur sans peinture.  
CQP Agent technique location longue durée.

## Série 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 2 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Mention complémentaire au CAP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel maintenance des véhicules préparé sous statut scolaire :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

Bac professionnel réparation des carrosseries préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle (précédemment bac professionnel vente) préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel gestion - administration préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel commerce préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel accueil - relations clients et usagers préparé sous statut scolaire.

BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « 2 roues ».

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : contrôleur technique automobile.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile (précédemment titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) après-vente automobile).

CQP Démonteur automobile spécialiste.

CQP Opérateur spécialiste service rapide.

CQP Mécanicien spécialiste automobile.

CQP Mécanicien spécialiste motocycles.

CQP Tôlier spécialiste.

CQP Peintre spécialiste.



CQP Conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur PRA ou vendeur boutique PRA.

CQP Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP Dépanneur-remorqueur PL.

CQP Mécanicien spécialiste cycles.

CQP Rénovateur véhicules d'occasion.

CQP Agent d'opérations location spécialiste.

CQP Contrôleur technique VL.

CQP Contrôleur technique PL.

CQP Vendeur motocycles.

CQP Opérateur de stationnement.

CQP Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.

CQP Électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.

CQP Metteur en main de véhicule.

CQP Électricien spécialiste automobile.

CQP Opérateur spécialiste station-service.

CQP Débosseleur sans peinture spécialiste.

CQP Opérateur vitrage spécialiste.

### **Série 3**

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 3 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Bac professionnel maintenance des véhicules préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

Bac professionnel réparation des carrosseries préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle (précédemment bac professionnel vente) préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel gestion - administration préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel commerce préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel accueil - relations clients et usagers préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Titre de l'EPCRA : commercial en automobile.  
Titre : conseiller technique cycles (précédemment titre professionnel : conseiller technique cycles).  
Titre professionnel : enseignant de la conduite et de la sécurité routière.  
CQP Technicien électronicien électricien automobile.  
CQP Technicien confirmé motocycles.  
CQP Tôlier confirmé.  
CQP Peintre confirmé.  
CQP Conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou vendeur boutique confirmé PRA.  
CQP Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires.  
CQP Vendeur.  
CQP Démonteur automobile confirmé.  
CQP Technicien confirmé mécanique automobile.  
CQP Contrôleur technique confirmé VL.  
CQP Contrôleur technique confirmé PL.  
CQP Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.  
CQP Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels.  
CQP Technicien garantie après-vente.  
CQP Opérateur vitrage confirmé.  
CQP Chargé de clientèle location longue durée.

#### **Série 4**

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 4 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 12 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Titre professionnel : enseignant de la conduite et de la sécurité routière, avec CCS 1 « deux roues » ou CCS 2 « groupe lourd ».

CQP Carrossier-peintre.  
CQP Technicien expert après-vente automobile.  
CQP Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels.  
CQP Technicien expert après-vente motocycles.  
CQP Spécialiste garantie après-vente.

#### **Série 5**

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17, dans les conditions fixées par l'article 3B.02 de la convention collective.

CQP Coordinateur préparation de véhicules de location.

CQP Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

### **Série 6**

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20, dans les conditions fixées par l'article 3B.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 6 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

BTS Maintenance des véhicules :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

BTS Assistant de manager à référentiel commun européen (précédemment BTS Assistant de manager).

BTS Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen (précédemment BTS Assistant gestion de PME-PMI).

BTS Comptabilité et gestion des organisations (précédemment BTS Comptabilité et gestion).

BTS Négociation et relation client.

BTS Management des unités commerciales.

DUT Gestion des entreprises et des administrations.

DUT Techniques de commercialisation.

DUT Gestion logistique et transport.

Titre de l'ESCRA : gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.

BAFM.

Brevet de maîtrise : carrossier peintre en carrosserie.

Brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maintenance automobile.

CQP Vendeur automobile confirmé.

CQP Vendeur confirmé véhicules utilitaires.

CQP Vendeur confirmé véhicules industriels.

CQP Réceptionnaire après-vente option VL (précédemment CQP Réceptionnaire après-vente, dont option VUI).

CQP Réceptionnaire après-vente option VUI (précédemment CQP Réceptionnaire après-vente, dont option VUI).

CQP : Réceptionnaire après-vente du domaine d'activité de la carrosserie-peinture.

CQP Chef d'équipe atelier option VL (précédemment CQP chef d'équipe atelier, dont option VUI).

CQP Chef d'équipe atelier option VUI (précédemment CQP chef d'équipe atelier, dont option VUI).

CQP : Chef d'équipe atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture.

CQP Chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires.

CQP Chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires.

CQP Chef d'équipe préparation livraison.

CQP Chef de station-service.

CQP Chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile.

CQP Chef de centre de contrôle technique VL.

CQP Chef de centre de contrôle technique PL.

CQP Chef de groupe opérationnel.

CQP Responsable d'exploitation de stationnement.

CQP Chef d'équipe motocycles.

CQP Agent de maîtrise atelier.

CQP Chef d'équipe vitrage ou chef d'atelier vitrage.

### **Série 7**

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23, dans les conditions fixées par l'article 3B.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 7 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 23 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

CQP Attaché commercial automobile.

CQP Attaché commercial sociétés.

CQP Attaché commercial véhicules utilitaires.

CQP Attaché commercial véhicules industriels.

CQP Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VL (précédemment CQP Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier, dont option VUI).

CQP Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VUI (précédemment CQP Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier, dont option VUI).

CQP Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture.

CQP Gestionnaire pièces de rechange et accessoires.

CQP Chef d'agence(s) de location.

CQP Conseiller commercial location longue durée.

### **Série 8**

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A dans les conditions fixées par l'article 5.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 8 permettent également à leur titulaire d'accéder au niveau I A dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre à finalité professionnelle de niveau II de la nomenclature de l'Éducation nationale, dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle : organisation, management des services de l'automobile (OMSA).

Licence professionnelle : management et gestion des organisations.

Licence professionnelle : métiers de l'entrepreneuriat.

Master : management et administration des entreprises.

Master droit, économie, gestion - mention management des PME-PMI (précédemment master management des PME-PMI).

Master : entrepreneuriat et management de projet.

DCG.

Diplôme d'ingénieur du CNAM : spécialité mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules.

Titre de l'ISCAM : manager commercial de la distribution automobile.

BADGE ESSCA : manager de la distribution et des services automobiles.

Titre visé grade de master de l'ESSCA majeure E-marketing, mobilités, automobile (précédemment master de l'ESSCA majeure « E-marketing, mobilités, automobile »).

CQP Conseiller des ventes automobiles.

CQP Conseiller des ventes sociétés.

CQP Conseiller des ventes véhicules utilitaires.

CQP Conseiller des ventes véhicules industriels.

CQP Cadre technique d'atelier option VL (précédemment CQP Cadre technique d'atelier, dont option VUI).

CQP Cadre technique d'atelier option VUI (précédemment CQP Cadre technique d'atelier, dont option VUI).

CQP : Cadre technique d'atelier option CP (précédemment CQP Cadre technique d'atelier, dont option VUI).

CQP Cadre technique pièces de rechange et accessoires.

CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VL (précédemment CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier, dont option VUI).

CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VUI (précédemment CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier, dont option VUI).

CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option CP (précédemment CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier, dont option VUI).

CQP Chef après-vente option VL (précédemment CQP chef après-vente, dont option VUI).

CQP Responsable de station(s)-service.

CERTIFICATIONS/HABILITATIONS	AUTORITÉ LÉGITIME
Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes de niveau 3 (SSIAP 3) – diplôme de chef de service	Ministère de l'intérieur
Attestation d'aptitude à la manipulation des fluides frigorigènes – catégorie 5	Ministère de l'écologie et du développement durable

### Catégorie B « Norme de marché »

CERTIFICATIONS/HABILITATIONS	AUTORITÉ LÉGITIME
Qualification de soudeur suivant la norme NF EN ISO 9606-1 (anciennement NF EN 287-1)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique
Qualification de soudeur suivant la norme NF EN ISO 9606-2 (anciennement NF EN 287-2)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique
Certificat d'acteur prévention des risques liés à l'activité physique secteur industrie, bâtiment, commerce (dénommé « acteur PRAP IBC »)	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (délivré par l'institut national de recherche et de sécurité)

### Série 10 : anciennes certifications

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

Série vide

Certifications et habilitations recensées  
dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle

Les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle peuvent être recensées dans un inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (art. L. 335-6 du code de l'éducation). Cet inventaire constitue un des éléments du dispositif défini par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les certifications recensées à l'inventaire sanctionnent une maîtrise professionnelle, font suite à un processus de vérification de cette maîtrise, et émanent ou sont cautionnées par une instance professionnelle légitime, selon un processus pérenne qui en garantit la fiabilité.

Les autorités légitimes habilitées à proposer l'inscription à l'inventaire sont notamment, selon la catégorie A, B ou C visée, les départements ministériels, les commissions paritaires nationales de branche, et les organisations représentées à la commission nationale de la certification professionnelle.

L'inventaire recense trois catégories d'habilitations ou de certifications :

### Catégorie A « Obligation réglementaire »

Il s'agit des habilitations ou certifications, découlant d'une obligation légale et réglementaire, nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national (exemple : CACES, FIMO, habilitation électrique, permis). Lorsqu'elles sanctionnent des formations obligatoires nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les attestations d'aptitude ainsi que les attestations prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail font partie de la présente catégorie.



## Catégorie B « Norme de marché »

Ces certifications correspondent généralement à un domaine spécifique. Elles ont une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel. Leur possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux. Elles sont donc issues d'un consensus ou d'une reconnaissance ou d'une recommandation du marché de l'emploi ou du marché commercial, mais sans lien avec une obligation réglementaire (exemple : soudage, TOEIC, certifications informatiques). Elles peuvent être normalisées (comme les certifications concernant le soudage qui répondent à des normes ISO) et leurs fondements sont souvent formalisés par un document, comme par exemple le cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL).

## Catégorie C « Utilité économique ou sociale »

Ces certifications correspondent à un ensemble homogène de compétences, mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de valoriser l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi ou la mobilité professionnelle. Elles se rapportent ainsi à une utilité économique ou sociale identifiée (exemples : compétences fondamentales, gestion de projet) mais sans lien avec une obligation réglementaire ou un consensus, une reconnaissance ou une recommandation de marché.

Signification des sigles :

ANFA : association nationale pour la formation automobile.

BADGE : bilan d'aptitude délivré par les grandes écoles.

BAFM : brevet d'aptitude à la formation des moniteurs.

BEP : brevet d'études professionnelles.

BEPECASER : brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière. Le tronc commun du BEPECASER est supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ; les mentions « groupe lourd » et « deux roues » resteront accessibles jusqu'à fin 2019.

BTS : brevet de technicien supérieur.

CAP : certificat d'aptitude professionnelle.

CCS 1 : certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés à deux roues en circulation et hors circulation.

CCS 2 : certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules du groupe lourd en circulation et hors circulation.

CNAM : conservatoire national des arts et métiers.

CP : carrosserie-peinture.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.

DUT : diplôme universitaire de technologie.

EPCRA : école professionnelle du commerce des réseaux automobiles.

ESCRA : école supérieure du commerce des réseaux automobiles.

ESSCA : école supérieure des sciences commerciales d'Angers.

GNFA : groupement national pour la formation automobile.

ISCAM : institut supérieur de la communication, des affaires et du management.

PL : poids lourds.

PRA : pièces de rechange et accessoires.

VL : véhicules légers.

VUI : véhicules utilitaires et industriels



**Mécanicien de maintenance automobile**  
**Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels**  
**Mécanicien de maintenance motocycles**

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien de maintenance automobile.

Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.

Mécanicien de maintenance motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités :

– cas des VP et motocycles :

– de maintenance des véhicules ;

– cas des véhicules utilitaires et industriels :

– de maintenance des véhicules et équipements.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et/ou périodique des véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B. – Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

– utilisation de la documentation technique ;

– agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;

– application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

– établissement de tout document d'atelier utile.

C. – Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules utilitaires et industriels :

– préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check-list) ;

– entretien d'équipements spécifiques (hayons/malaxeurs/grues de manutention...) ;

Secteur motocycles :

– assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;

– contrôle et essai des VO ;

– pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :

– le groupe motopropulseur et organes périphériques ;

– les éléments de liaison au sol ;

– les éléments de sécurité et de confort.

Conseils d'utilisation à la clientèle.

Vente additionnelle de produits et services.

## 5. Classement :

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

Échelons majorés accessibles : 4/5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

## 6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VUI ou motocycles selon le cas) :

- CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ;
- titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels ;
- ***titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) de maintenance automobile ;***
- ***titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile ;***
- CQP Mécanicien de maintenance automobile ;
- CQP Mécanicien de maintenance motocycles ;
- CQP Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

## 7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- mécanicien spécialiste automobile/mécanicien spécialiste motocycle/mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

Transversale : voir panorama.

**Mécanicien spécialiste automobile**  
**Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels**  
**Mécanicien spécialiste motocycles**

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien spécialiste automobile.

Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.

Mécanicien spécialiste motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :

– cas des VP et motocycles :

– des véhicules ;

– cas des véhicules utilitaires et industriels :

– des véhicules et équipements.

Dans les deux cas, les activités de maintenance citées incluent un diagnostic de premier niveau de complexité.

Le mécanicien spécialiste peut exercer son activité dans des unités mécaniques, ou spécifiques de maintenance VO, ou de carrosserie-peinture.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :

– entretien courant et périodique des véhicules ;

– diagnostic/dépose-pose/contrôle et réglage d'ensembles mécaniques ;

Réalisation d'interventions incluant un diagnostic de premier niveau de complexité portant sur :

– le contrôle/réglage des moteurs thermiques ;

– les éléments de liaison au sol ;

Pose d'accessoires sur véhicules.

B. – Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

– utilisation de la documentation technique ;

– agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;

– application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

– établissement de tout document d'atelier utile, conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. – Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules utilitaires et industriels :

– maintenance et réparation d'organes/d'équipements ;

Secteur motocycles :

– assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;

– réparation des véhicules d'occasion/réalisation d'essais ;

– contrôle de la partie cycles ;

– soudage et assemblage d'éléments.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques/électroniques/pneumatiques/hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;

Réalisation d'essais ;

Dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).

Cas du VUI :

- pose d'équipements spécifiques (hayons/groupes hydrauliques...) ;
- réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

#### 5. Classement :

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

Échelons majorés accessibles : 7/8 ;

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

#### 6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :

- CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- mention complémentaire au CAP :
  - réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
  - ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements ;
  - ou maintenance des systèmes embarqués de l'automobile ;
- bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé sous statut scolaire ;
- **titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile**, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile ;
- CQP Mécanicien spécialiste automobile ;
- CQP Mécanicien spécialiste motocycles ;
- CQP Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

#### 7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- technicien confirmé mécanique automobile/technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1) ;
- technicien électricien électronicien automobile/technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels/technicien confirmé motocycles (fiche A.9.2) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale : voir panorama.

## Opérateur vitrage spécialiste

### 1. Dénomination de la qualification :

Opérateur vitrage spécialiste.

### 2. Objet de la qualification :

L'opérateur vitrage spécialiste assure le remplacement et les réparations courantes de vitrages sur tous types de véhicules en centre et en mobile.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – Activités techniques :

Réalisation de l'ensemble des interventions courantes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brise à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales/lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de pare-brise, le démontage/remontage/réglage des optiques de phares et, le cas échéant, leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule en toute autonomie en centre et en extérieur ;

Les opérations de réparation et de remplacement de vitrages mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

Remplacement et réglages d'accessoires liés au vitrage et/ou à la signalisation des véhicules.

#### B. – Activités de service :

Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements ;
- agencement et équipement du véhicule-poste de travail pour l'intervention en mobile ;
- application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise ;
- gestion des paramètres de travail en extérieur, report de rendez-vous, sécurisation du périmètre de travail, gestion des déchets ;
- organisation, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de travail ;

Activités en relation avec la gestion des interventions :

- accueil et conseil de la clientèle en entreprise et chez le client ;
- établissement de tous documents utiles ;
- vente additionnelle en lien avec l'intervention ;
- gestion de ses consommables ;
- émission de la facturation ;
- le cas échéant, encaissement pour les interventions en mobile.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Opérations courantes de dépose et repose d'équipement électronique de sécurité et de confort liés au vitrage.

### 5. Classement :

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

Échelons majorés accessibles : 7/8 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention de la certification suivante :

– ***CQP opérateur vitrage spécialiste ;***

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale : voir panorama.

### Opérateur vitrage confirmé

#### 1. Dénomination de la qualification :

Opérateur vitrage confirmé.

#### 2. Objet de la qualification :

Opérateur vitrage confirmé assure le remplacement et les réparations courantes et complexes de vitrages sur tous types de véhicules en centre et en mobile.

#### 3. Contenu de la qualification :

##### A. – Activités techniques :

Réalisation de l'ensemble des interventions courantes et complexes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brise à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales/lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage/remontage/réglage des optiques de phares et, le cas échéant, leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule en toute autonomie en centre et en extérieur ;

Les opérations de réparation et de remplacement de vitrages mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

Remplacement et réglages d'accessoires liés au vitrage et/ou à la signalisation des véhicules.

Opérations courantes et complexes de dépose et repose d'équipement électronique de sécurité et de confort liés au vitrage.

Utilisation d'outil de diagnostic pour la remise en conformité des équipements de confort liés au vitrage.

Utilisation d'outil de diagnostic pour la remise en conformité des équipements de sécurité liés au vitrage sous l'autorité du responsable.

##### B. – Activités de service :

Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements ;
- agencement et équipement du véhicule de service pour l'intervention en mobile ;
- gestion des paramètres de travail en extérieur, report de rendez-vous sécurisation du périmètre de travail, gestion des déchets ;
- application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise ;
- organisation, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de travail ;

Activités en relation avec la gestion des interventions :

- accueil et conseil de la clientèle en entreprise et chez le client ;
- établissement de tous documents utiles ;
- établissement de devis, d'ordre de réparation ;
- vente additionnelle en lien avec l'intervention ;
- participation en soutien à la gestion des stocks ;
- émission de la facturation ;
- le cas échéant, encaissement pour les interventions en mobile.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Activités liées à la gestion de l'intervention :

- appui technique aux salariés de l'atelier ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

5. Classement :

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;

Échelons majorés accessibles : 10/11 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention de la certification suivante :

- ***CQP opérateur vitrage confirmé*** ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale : voir panorama.



## **Chef d'équipe vitrage** **Chef d'atelier vitrage**

### 1. Dénomination de la qualification :

Chef d'équipe vitrage.

Chef d'atelier vitrage.

### 2. Objet de la qualification :

Le chef d'équipe ou le chef d'atelier vitrage assure la fonction d'encadrement de l'équipe d'atelier.

Il organise et réalise le travail en atelier dans le respect des consignes, des procédures techniques et de sécurité.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – Activités techniques :

Maîtrise et réalise le cas échéant l'ensemble des interventions courantes et complexes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brise à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales/lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage/remontage/réglage des optiques de phares et, le cas échéant, leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule sur tout type de véhicule en centre et en mobile.

#### B. – Activités de services :

Activités liées à l'organisation et la gestion de l'atelier :

- respect des règles de protection des véhicules ;
- gestion de l'entretien de l'atelier et des outils mis à disposition (en centre et en mobile) ;
- application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise ;
- gestion des stocks de l'atelier ;
- respect du budget de l'atelier ;

Activités liées à la relation client :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- restitution du véhicule au client et explications sur les travaux réalisés ;
- ventes additionnelles de produits et de services ;
- établissement de devis, d'ordre de réparation ;
- satisfaction de la clientèle ;
- gestion des litiges clients ;
- encaissement ;

Activités liées à la relation avec les apporteurs d'affaires :

- constitution et suivi des dossiers administratifs en lien avec les apporteurs d'affaires.

#### C. – Activités liées à l'encadrement d'équipe :

- organisation et contrôle du travail de l'équipe ;
- répartition des tâches et définition des priorités de ses collaborateurs ;
- vérification de l'application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens en vigueur dans l'entreprise ;
- appui technique aux collaborateurs de l'atelier ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- réalisation des entretiens de ses collaborateurs.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

#### 5. Classement :

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

Échelons majorés accessibles : 21/22 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 *d* de la convention collective).

#### 6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention de la certification suivante :

- ***CQP chef d'équipe vitrage ou chef d'atelier vitrage ;***

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

#### 7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale : voir panorama.

### Agent technique location longue durée

#### 1. Dénomination de la qualification :

Agent technique location longue durée.

#### 2. Objet de la qualification :

L'agent technique location longue durée gère les demandes d'accords de maintenance et de réparation des véhicules loués.

Il est l'interlocuteur des clients, des constructeurs, des garages et des réseaux pour la gestion technique des véhicules loués.

Son activité s'exerce à l'intérieur de l'entreprise.

#### 3. Contenu de la qualification :

A. – Activités administratives relatives à la maintenance courante des véhicules loués :

- préparation et transmission aux garages des accords d'entretien des véhicules en fonction des conditions prévues au contrat de location et des préconisations constructeurs ;
- préparation et transmission aux fournisseurs des accords de changement de pneumatiques en fonction des conditions prévues au contrat ;
- contrôle et saisie des factures correspondantes.

B. – Activités administratives relatives à la gestion des réparations des véhicules loués :

- préparation et transmission aux fournisseurs des accords de réparation des véhicules ;
- suivi et contrôle des réparations en liaison avec les garages ;
- organisation et suivi des expertises justifiées par un incident mécanique important, ou non pris en charge dans le cadre du contrat de services.

C. – Autres activités :

- traitement administratif des recours et des litiges auprès des constructeurs et des réparateurs ;
- préparation et transmission des accords de mise à disposition de véhicule de remplacement conformément aux conditions prévues au contrat de location.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Conseils appropriés aux clients et gestion du dossier auprès de l'assureur en cas de sinistre.

#### 5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4/5.

#### 6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules (option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles) ;
- **CQP agent technique location longue durée ;**

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

#### 7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale : voir panorama.

Transversale : chargé de clientèle.

### Chargé de clientèle location longue durée

#### 1. Dénomination de la qualification :

Chargé de clientèle location longue durée.

#### 2. Objet de la qualification :

Le chargé de clientèle location longue durée gère le parc de véhicules de son portefeuille clients.

Interlocuteur privilégié du client, il le conseille, le renseigne, participe à la résolution de problèmes et joue un rôle d'interface entre le client et les différents services de l'entreprise.

Son activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.

#### 3. Contenu de la qualification :

##### A. – Activités relatives à la cotation :

- élaboration de devis de location longue durée ;
- envoi du devis au client ;
- explication du devis ;
- relance du client le cas échéant.

##### B. – Activités relatives à la commande :

- vérification des commandes de véhicules et accessoires ;
- commande auprès des fournisseurs, dans le respect de la politique de l'entreprise ;
- contrôle et suivi des accusés réception de commande.

##### C. – Activités relatives à la gestion d'un portefeuille client :

- proposition de solutions d'ajustement au client ou de renouvellements en fonction des analyses de parcs ;
- conseil et information au client sur le contrat, la facturation, les prestations de services ;
- gestion des litiges et réclamations clients, en coordination avec les services concernés ;
- fidélisation de la clientèle, en collaboration avec les attachés commerciaux LLD ;
- application des procédures qualité en vigueur.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Activités relatives au suivi de la livraison de véhicule.

#### 5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10/11.

#### 6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :

- bac professionnel vente prospection-négociation-suivi de clientèle ;
- CQP vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- **CQP chargé de clientèle location longue durée ;**

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

#### 7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale : conseiller commercial LLD ;
- Transversale.

### **Conseiller commercial location longue durée**

#### 1. Dénomination de la qualification :

Conseiller commercial location longue durée.

#### 2. Objet de la qualification :

Le conseiller commercial location longue durée réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des produits et des services de la location longue durée automobile sur un secteur et/ou un périmètre prédéfini.

L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.

Le conseiller commercial LLD peut réaliser la prospection et/ou du développement.

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

#### 3. Contenu de la qualification :

##### A. – Activités de commercialisation des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de signature d'un contrat :

- prospection et développement du secteur géographique donné ;
- organisation des rendez-vous prospects et clients ;
- audit et conseil sur les solutions de mobilité adaptées à l'activité et l'organisation au client et prospect ;
- présentation des différentes possibilités de financement et les prestations de service ;
- déploiement des actions/campagnes/outils de marketing mis à disposition ;
- application de la stratégie commerciale de l'entreprise ;
- fidélisation de portefeuille clients, en collaboration avec les chargés de clientèle ;
- développement des prestations chez le client (notamment les produits assurances) ou les extensions du parc automobile.

##### B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- traitement de toute demande d'information venant du prospect ;
- traitement des appels d'offres et des demandes dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise ;
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- rédaction des comptes rendus d'activité commerciale dans les outils appropriés ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise et respect de la politique de l'entreprise ;
- veille sur les évolutions économiques dans le secteur confié.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

- animation des réseaux d'apporteurs d'affaires partenaires, dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise ;
- présentation et vente de produits d'assurance.

#### 5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24/25.

#### 6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :

- DUT technique de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- BTS négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***CQP conseiller commercial location longue durée ;***
- CQP vendeur automobile confirmé, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP attaché commercial automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- Transversale : conseiller commercial LLD sur les différentes typologies de clientèle.
- Verticale.

## Formateur du transport routier

### 1. Dénomination de la qualification :

Formateur du transport routier.

### 2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure des actions de formations préparant aux diplômes et titres professionnels de la conduite routière<sup>(1)</sup>. Il peut animer également les actions de formation obligatoire (FIMO/FCOS) ou de perfectionnement relevant de ce même domaine.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation des stagiaires (en amont/en cours/en fin de formation) ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique ;
- création de supports pédagogiques.

#### B. – Activités de gestion et d'organisation :

- information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification ;
- établissement/transmission/classement de tous documents utiles ;
- maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

- appui pédagogique aux formateurs débutants et aux moniteurs d'entreprise ;
- accompagnement des jurys de validation.

### 5. Classement :

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

Échelons majorés accessibles : 7/8 ;

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

### 6. Modes d'accès à la qualification :

Cas du formateur préparant aux diplômes ou titres professionnels :

Par obtention d'une des certifications suivantes :

- ***CAP, ou titre professionnel de conducteur routier ;***
- avec une expérience professionnelle de 5 ans minimum dans une activité de transport routier dont 3 ans en qualité de conducteur, assortie d'une formation pédagogique de base ;

---

(1) CRMP : conducteur du transport routier de marchandises sur porteur.  
 RMTV : conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules.  
 CTRIV : conducteur du transport routier interurbain de voyageurs.

Cas du formateur intervenant dans le cadre FIMO/FCOS :

– conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale : voir panorama.



## **Gestionnaire de comptabilité**

### 1. Dénomination de la qualification :

Gestionnaire de comptabilité.

### 2. Objet de la qualification :

Le gestionnaire de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

2.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est organisée en plusieurs pôles, il participe à l'encadrement d'un pôle (paie/fournisseurs/clients/facturation...).

2.2. Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agent(s) de maîtrise.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – Gestion et organisation des activités de comptabilité :

Le gestionnaire de comptabilité réalise et/ou coordonne les activités suivantes :

- participation à l'organisation du secteur ou d'un pôle comptable :
  - répartition des activités/suivi et contrôle des résultats ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paie/déclarations sociales et fiscales/gestion des comptes clients/gestion des comptes fournisseurs... ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données/élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- participation à la préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- préparation des documents comptables : bilan/compte de résultat/annexes ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

#### B. – Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :

Animation ou encadrement de(s) équipe(s) de collaborateurs :

- répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- participation au recrutement/à la définition et au suivi du plan de formation/tutorat de jeunes en formation alternée.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution aux activités de gestion financière (négociations d'emprunts/placements financiers, etc.) ;
- organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

### 5. Classement :

Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;

Échelons majorés accessibles : 24/25 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d de la convention collective).

#### 6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :

- ***BTS comptabilité et gestion des organisations***, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***BTS assistant gestion de PME/PMI à référentiel commun européen***, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- DUT gestion des entreprises et des administrations ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

#### 7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- cadre de comptabilité (fiche NCII1) ;
- adjoint au chef de comptabilité/responsable de comptabilité (fiche NCII1).

Transversale : voir panorama.

Brochure n° 3135

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

AVENANT N° 1 DU 15 NOVEMBRE 2017  
À L'AVENANT N° 152 RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1850122M  
IDCC : 489

Entre :

FFCP,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé dans la branche du cartonnage.

Il annule et remplace les dispositions prévues dans l'accord précité aux articles suivants :

- article 4.1 « Affiliation obligatoire des salariés » ;
- article 10.1 « Portabilité » ;
- article 10.2 « Maintien article 4 loi “Évin” » ;
- article 11 « Degré élevé de solidarité » ;
- annexe 1 « Prestations du régime ».

**Article 2**

*Champ d'application*

Le présent avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective tel que défini à l'article 2 de l'accord collectif du 5 octobre 2015.

### Article 3

#### *Modification terminologique*

Dans toute la convention d'assurance, la référence au contrat d'accès aux soins est supprimée et remplacée par la notion de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées ».

### Article 4

#### *Affiliation obligatoire des salariés*

L'article 4.1 « Affiliation obligatoire des salariés » est modifié comme suit :

Au premier paragraphe, les termes « sous réserve de justifier de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise » sont supprimés.

### Article 5

#### *Portabilité*

Le tableau relatif à l'application du dispositif de portabilité présent au sein de l'article 10.1 est supprimé et modifié comme suit :

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	DURÉE DE LA PORTABILITÉ
Inférieure à 1 mois	1 mois
1 mois	1 mois
1 mois et 15 jours	2 mois
3 mois	3 mois
Supérieure à 12 mois	12 mois

### Article 6

#### *Maintien article 4 loi « Évin »*

L'article 10.2 « Maintien article 4 loi « Évin » » est supprimé et modifié comme suit :

« Tout salarié ayant quitté une entreprise affiliée au régime et se trouvant bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite d'un revenu de remplacement s'il est privé d'emploi, est informé au terme de sa garantie par l'organisme auprès duquel il est affilié, de la possibilité et des conditions dans lesquelles il peut bénéficier par adhésion formelle, individuelle et facultative, au régime frais de santé des anciens salariés mis en œuvre par les organismes assureurs, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le terme de son contrat de travail ou de son maintien de garanties au titre de la portabilité.

Conformément au décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les tarifs applicables pour la première année sont égaux aux tarifs globaux appliqués au personnel actif, et avec une augmentation la deuxième année de 25 % et de 50 % la troisième année du tarif applicable et en vigueur.

Les ayants droit d'un assuré décédé, bénéficiaires à titre facultatif, seront également informés par l'organisme assureur du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime et des mêmes conditions tarifaires, pendant une durée minimale de 12 mois, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès de l'assuré. Il revient à l'employeur d'informer l'assureur du décès du salarié. »

### Article 7

#### *Degré élevé de solidarité*

L'article 11 « Degré élevé de solidarité » est supprimé et remplacé comme suit.

« Le présent régime permet aux entreprises des salariés de la branche, au travers du degré élevé de solidarité que les partenaires sociaux ont défini, de bénéficier de prestations à caractère non contributif.

La commission nationale paritaire de négociation reprendra l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues par les articles R. 912-1 et R. 912-2, et plus particulièrement, une prise en charge :

- totale ou partielle, de la cotisation selon la réglementation en vigueur : à ce titre, sera prise en charge la totalité de la part salariale pour les apprentis :
- bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- d'actions de prévention arrêtées en lien avec les objectifs poursuivis par l'accord du 29 avril 2010 relatif à la sécurité au travail modifié par l'avenant n° 1 du 26 avril 2013 et les contrats, études, préconisations qui pourraient être formulés par la commission paritaire de prévention des risques professionnels ;
- d'actions sociales à titre individuel et à titre collectif.

Le fonds constitué, à l'aide d'un financement égal à 2 % des cotisations de la base conventionnelle, est destiné à mettre en place ces dispositions dont les modalités d'attribution et règles de fonctionnement seront déterminées conformément à la réglementation en vigueur par la commission paritaire de négociation dans un règlement spécifique. »

## Article 8

### *Annexe 1 « Prestations du régime »*

La convention médicale du 25 août 2016 a complété le dispositif du « contrat d'accès aux soins » (CAS) par deux autres dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées (DPTM) que sont :

- « l'option pratique tarifaire maîtrisée » (OPTAM) ;
- et « l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique » (OPTAM-CO).

Ainsi, le tableau des prestations du régime prévu en annexe 1 est supprimé et modifié comme suit :

	GARANTIE conventionnelle	OPTION 1	OPTION 2
Hospitalisation médicale ou chirurgicale en secteur conventionné ou non (y compris maternité)			
Honoraires praticiens CAS, OPTAM, OPTAM-CO <sup>(*)</sup>	250 % BR	350 % BR	450 % BR
Honoraires praticiens non CAS, OPTAM, OPTAM-CO <sup>(*)</sup>	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Frais de séjour	250 % BR	350 % BR	450 % BR
Chambre particulière (y compris maternité)	60 €/jour	80 €/jour	100 €/jour
Forfait journalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait acte lourd	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Frais d'accompagnant (enfant de – 16 ans)	60 €/jour	80 €/jour	100 €/jour
Frais médicaux en secteur conventionné ou non (y compris maternité)			
Consultation et visite généraliste CAS, OPTAM, OPTAM-CO <sup>(*)</sup>	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Consultation et visite généraliste non CAS, OPTAM, OPTAM-CO <sup>(*)</sup>	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Consultation et visite spécialiste CAS, OPTAM, OPTAM-CO <sup>(*)</sup>	170 % BR	200 % BR	250 % BR
Consultation et visite spécialiste Non CAS, OPTAM, OPTAM-CO <sup>(*)</sup>	150 % BR	175 % BR	200 % BR

	GARANTIE conventionnelle	OPTION 1	OPTION 2
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Radiologie CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	170 % BR	200 % BR	300 % BR
Radiologie non CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	150 % BR	175 % BR	200 % BR
Analyses	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Actes techniques médicaux CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	170 % BR	200 % BR	300 % BR
Actes techniques médicaux non CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	150 % BR	175 % BR	200 % BR
(*) Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM, à l'OPTAM-CO ou au CAS, rendez-vous sur <a href="http://annuaire.sante.ameli.fr/">http://annuaire.sante.ameli.fr/</a> .			

	GARANTIE conventionnelle	OPTION 1	OPTION 2
Dentaire			
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Soins dentaires avec dépassements onlays, inlays	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Parodontologie non prise en charge par le RO (maximum 3 dents/an/bénéficiaire)	300 €/dent	400 €/dent	500 €/dent
Orthodontie prise en charge par le RO	300 % BR	350 % BR	450 % BR
Orthodontie non prise en charge par le RO	200 % BR	250 % BR	350 % BR
Prothèses dentaires remboursables dents du sourire	300 % BR	375 % BR	475 % BR
Prothèses dentaires remboursables dents du fond	250 % BR	300 % BR	350 % BR
Inlays-cores	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires non remboursables (maximum 3 dents/an/bénéficiaire)	300 €/dent	400 €/dent	500 €/dent
Implantologie	300 €/dent	400 €/dent	500 €/dent
Optique			
<p>Les limites de remboursement prévues ci-dessous s'entendent dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les adultes ou enfant à charge de 18 ans et plus, d'un équipement (monture et verres) tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf en cas d'évolution du défaut visuel la limite est ramenée à 1 an par bénéficiaire ;</li> <li>- pour les enfants à charge de moins de 18 ans, d'un équipement (monture et verres) par an et par bénéficiaire.</li> </ul> <p>Cette limite est décomptée à partir de la date d'acquisition de l'équipement ou de la première composante de l'équipement en cas d'équipement partiel.</p>			
Montures			
Verres unifocaux	Grille optique n° 1	Grille optique n° 2	Grille optique n° 3
Verres multifocaux			
Lentilles acceptées (par paire)	150 €/an	250 €/an	350 €/an
Lentilles correctrices refusées et jetables (par paire)	150 €/an	250 €/an	350 €/an
Kératochirurgie (par œil)	300 €	500 €	800 €
Appareillage			
Prothèses auditives	100 % BR + 400 €/oreille	100 % BR + 600 €/oreille	100 % BR + 800 €/oreille

	GARANTIE conventionnelle	OPTION 1	OPTION 2
Appareillages et autres prothèses	100 % BR + 400 €/bénéf	100 % BR + 600 €/bénéf	100 % BR + 800 €/bénéf
Allocations forfaitaires			
Maternité	150 €	250 €	350 €
Cures thermales remboursées	100 % BR	200 % BR	300 % BR
Vaccins sur prescription médicale non remboursés	Néant	100 €	150 €
Diététicien moins de 16 ans	Néant	50 €	100 €
Contraception sur prescription médicale	Néant	100 €	150 €
Ostéopathes - chiropracteurs - étioopathes - acupuncteurs	25 € par séance et 3 séances/an	35 € par séance et 5 séances/an	50 € par séance et 5 séances/an
Psychologue	Néant	35 € par séance et 5 séances/an	50 € par séance et 5 séances/an
Patch antitabac sur prescription médicale	Néant	150 €	250 €
Divers			
Transports pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes de prévention (arrêté du 8 juin 2006)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Assistance à domicile	Oui	Oui	Oui
Plateforme conseil	Oui	Oui	Oui
Abréviations : BR : base de remboursement du régime obligatoire. Pour les actes non pris en charge par le régime obligatoire, la base de remboursement est reconstituée d'après la base de remboursement qu'aurait retenu le régime obligatoire s'il était intervenu. CAS : contrat d'accès aux soins. OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée. OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique. Le CAS, l'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'assurance maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement.			

Grilles optiques		
Grille optique n° 1		
Type de verre	Mineurs < 18 ans	Adultes
Verres simple foyer, sphérique (par verre)		
Sphère de - 6 à + 6	60 €	90 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	70 €	100 €
Sphère < - 10 ou > + 10	80 €	110 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques (par verre)		
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	70 €	100 €
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	80 €	110 €
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	90 €	120 €
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	100 €	130 €

Verres multifocaux ou progressifs sphériques (par verre)		
Sphère de - 4 à + 4	130 €	160 €
Sphère < - 4 ou > + 4	140 €	170 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques (par verre)		
Sphère de - 8 à + 8	150 €	180 €
Sphère < - 8 ou > + 8	160 €	190 €
Monture	80 €	100 €
Grille optique n° 2		
Type de verre	Mineurs < 18 ans	Adultes
Verres simple foyer, sphérique		
Sphère de - 6 à + 6	80 €	110 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	90 €	120 €
Sphère < - 10 ou > + 10	100 €	130 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	90 €	120 €
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	100 €	130 €
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	110 €	140 €
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	143 €	150 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	150 €	180 €
Sphère < - 4 ou > + 4	160 €	190 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	170 €	200 €
Sphère < - 8 ou > + 8	180 €	210 €
Monture	100 €	125 €
Grille optique n° 3		
Type de verre	Mineurs < 18 ans	Adultes
Verres simple foyer, sphérique		
Sphère de - 6 à + 6	100 €	130 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	110 €	140 €
Sphère < - 10 ou > + 10	120 €	150 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	110 €	140 €
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	120 €	150 €
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	130 €	160 €
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	163 €	170 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	170 €	200 €



Sphère < - 4 ou > + 4	180 €	210 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	190 €	220 €
Sphère < - 8 ou > + 8	200 €	230 €
Monture	125 €	150 €

### **Article 9**

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres clauses de l'accord du 5 octobre 2015.

### **Article 10**

#### *Formalités de dépôt et d'extension*

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires dont un sur support numérique à la direction générale du travail, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE**  
**DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

---

AVENANT N° 4 DU 23 NOVEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES  
ET OBLIGATOIRES DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850143M  
IDCC : 1611

Entre :  
SNCD logistique,

D'une part, et  
FILPAC CGT ;  
F3C CFDT ;  
SNPEP FO ;  
FPT CFTC ;  
IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place par l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, puis modifié par les avenants n° 1 du 18 mars 2010, n° 2 du 28 novembre 2011 et n° 3 du 17 décembre 2015.

Dans un souci de lisibilité, le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'accord du 9 novembre 2006 et de ses 3 premiers avenants.

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

*Mise en place du régime*

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que leur contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations supérieur, apprécié risque par risque.

## **Article 2**

### *Champs d'application*

Ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

## **Article 3**

### *Bénéficiaires des garanties*

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale. L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résulte de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe 1 de cette convention.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord.

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail dont la durée serait supérieure à 1 mois, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie ou à un accident.

## **Article 4**

### *Prestations*

Le salaire de référence servant d'assiette au calcul des prestations s'entend comme étant la moyenne des 12 derniers mois d'activité cotisés et limités à la TB, précédant l'arrêt de travail. Si le participant cotise depuis moins de 12 mois avant la date du sinistre, la rémunération prise en considération est la moyenne mensuelle des salaires cotisés entre la date de son affiliation et celle du sinistre.

#### **4.1. Incapacité temporaire de travail**

##### **4.1.1. Garantie**

Le salarié en arrêt de travail, indemnisé par la sécurité sociale, bénéficie d'un maintien de salaire égal à 80 % de sa rémunération nette, déduction faite des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire maintenu par l'employeur, sans que le cumul desdites prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La garantie incapacité temporaire de travail couvre la maladie, la maladie professionnelle, la maternité, l'adoption, le congé de paternité, l'accident de travail ou de trajet, l'accident de la vie privée.

##### **4.1.2. Franchise**

Cette garantie intervient après 60 jours d'arrêt de travail continu. Ce délai est réduit à 3 jours d'arrêt de travail continu dans le cas d'une hospitalisation de plus de 24 heures intervenant dans les 2 premiers jours de l'arrêt de travail.

##### **4.1.3. Durée**

La garantie cesse à la reprise du travail, au paiement de la rente d'invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse, et au plus tard au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

## 4.2. Invalidité totale ou partielle et incapacité permanente totale ou partielle

### 4.2.1. Garantie

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire brute égale à :

- 1<sup>re</sup> catégorie : 70 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : 80 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : 91 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale.

L'incapacité permanente résultant ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % est assimilée à une invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie.

L'incapacité permanente résultant ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % est assimilée à une invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie.

Dans le cas où le salarié cadre ou non cadre perçoit un complément versé par un autre organisme de prévoyance, Pôle emploi ou dans le cadre d'une activité professionnelle, le montant de la pension d'invalidité sera réduit en conséquence. Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait été en activité.

### 4.2.2. Durée

La garantie cesse au jour où le bénéficiaire ne bénéficie plus des prestations correspondantes de la sécurité sociale, et au plus tard lorsque la pension vieillesse est liquidée.

## 4.3. Décès

En cas de décès d'un salarié, avant son départ à la retraite, il est versé à ses ayants droit un capital correspondant à 4 mois du salaire de référence. Le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint non séparé judiciairement ou au partenaire lié au salarié par un Pacs ;
- à défaut, le capital est versé aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à la succession.

## 4.4. Cas particuliers des cadres et article 36

Afin que l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective puissent satisfaire aux obligations nées de l'article 7 (avantages en matière de prévoyance) de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, il est introduit une option « décès – 1,50 % cadre » qui vient en complément des prestations définies ci-avant dans les articles 4.1, 4.2 et 4.3, dans le respect de l'article 1<sup>er</sup> du même accord.

En cas de décès d'un salarié cadre (tel que défini dans l'art. 3), avant son départ à la retraite, il est versé un capital exprimé en pourcentage du salaire annuel de référence limité au plafond de la sécurité sociale (TA). Ce capital sera, selon l'option retenue par chaque entreprise pour l'ensemble de ses cadres :

- un capital indépendant de la situation familiale du salarié : 255 % ;
- un capital dépendant de la situation familiale du salarié :
  - salarié célibataire, veuf, divorcé : 145 % ;
  - salarié marié ou pacsé : 185 % ;
  - complément par enfant à charge : + 45 %.

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants à la charge fiscale du défunt, les enfants nés de l'union de parents liés par un Pacs et remplissant une des conditions suivantes :

- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 21 ans et ne pas exercer d'activité rémunérée ;
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils justifient de la poursuite d'études et ne pas exercer d'activité rémunérée ou dont l'activité rémunérée pour financer leurs études ne dépasse pas trois fois le montant mensuel du Smic sur une année ;
- être sous contrat d'apprentissage et ne percevant pas plus que le pourcentage du Smic défini pour la 3<sup>e</sup> année d'apprentissage et être à la charge fiscale des parents.

Aucune notion d'âge n'est retenue s'ils perçoivent une pension d'adulte handicapé.

Le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint non séparé judiciairement ou au partenaire lié au salarié par un Pacs ;
- à défaut, le capital est versé aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à la succession.

## Article 5

### Cotisations

Pour l'application de cet article, il est rappelé que les taux de cotisation précisés ci-dessous correspondent à des taux visant à équilibrer le régime de prévoyance défini par les articles 4.1 à 4.4 du présent avenant.

En tout état de cause, les cotisations correspondant aux prestations « incapacité de travail » et « invalidité » du présent accord (art. 4.1 et 4.2) devront être financées à hauteur de 60 % par l'employeur (et donc à 40 % par les salariés). Les cotisations correspondant aux prestations décès du présent accord (art. 4.3 et 4.4) doivent être entièrement financées par l'employeur.

#### 5.1. Assiette des cotisations

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent accord sont assises sur les rémunérations limitées à la tranche B. Il est rappelé que la tranche A porte sur la rémunération égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et que la tranche B porte sur la rémunération comprise entre ce plafond et l'équivalent de 4 plafonds.

#### 5.2. Taux de cotisation

Les taux de cotisation d'équilibre du régime sont définis comme suit :

*(En pourcentage.)*

SALARIÉS NON CADRES	TRANCHE A	TRANCHE B
Incapacité de travail	0,78	0,78
Invalidité	0,55	0,55
Décès	0,10	0,10
Total	1,43	1,43

*(En pourcentage.)*

SALARIÉS CADRES ET ARTICLE 36	TRANCHE A	TRANCHE B
Incapacité de travail	0,53	1,41
Invalidité	0,52	1,25
Décès	0,10	0,10
Total 1	1,15	2,76

SALARIÉS CADRES ET ARTICLE 36	TRANCHE A	TRANCHE B
Décès 1,50 % cadre	0,77	–
Total 2	1,92 (*)	2,76
(*) Dont 1,50 % en part employeur.		

Les taux de cotisation d'équilibre ci-dessus sont définis pour une période de 2 ans à compter de la date d'effet du présent accord, à législation et réglementation constante.

## **Article 6**

### *Portabilité*

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ces conditions sont améliorées par le présent article de cet accord par les dispositions suivantes :

- la durée maximale du maintien des garanties est portée à 15 mois ;
- le dispositif de maintien des garanties est également maintenu et applicable dans les cas de disparition de l'entreprise, quelle qu'en soit la raison (liquidation judiciaire, cessation d'activité, etc.).

## **Article 7**

### *Comité paritaire de gestion*

Le comité paritaire de gestion institué par l'article 35 de l'avenant n° 13 est composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants de (des) (l') organisation(s) patronale(s) signataire(s).

Il se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. À cette occasion, il étudie l'évolution des régimes et peut proposer l'aménagement des présentes dispositions.

## **Article 8**

### *Durée. – Date d'effet. – Dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

En outre, les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Brochure n° 3348

Convention collective nationale  
IDCC : 2666. – **CONSEILS D'ARCHITECTURE,  
D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT**

---

AVENANT N° 25 DU 12 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850135M  
IDCC : 2666

Entre :

FNCAUE,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

FO BTP ;

SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires partagent la conviction que la branche constitue l'espace pertinent de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle de garanties sociales au sein du secteur. Elles considèrent que la négociation de branche qui permet de définir les classifications, les salaires minimaux, la formation, la prévoyance, la politique de prévention de la pénibilité applicable dans la branche, et d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, participe à structurer le secteur des activités des CAUE.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle. Un dialogue social responsable est, en effet, celui où chacun des représentants, totalement investi de sa mission, est pleinement et constamment conscient des intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente. Un dialogue social permanent est également celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion de négociations. 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, la composition, le fonctionnement des instances paritaires sociales. Il a notamment pour objet, dans le cadre de 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 qui modifie l'article L. 2232-9 du

code du travail de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, de créer une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation.

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

### *Objet*

Le texte suivant annule et remplace le titre XI de la convention collective nationale des CAUE concernant le paritarisme.

## « TITRE XI

## PARITARISME

### 11.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

#### 11.1.1. Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont constituées à la fois de celles prévues par la loi, à savoir :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article 2231-5-1 du code du travail ;
- 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 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail,

et de celles que les signataires décident de lui attribuer :

- interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
- proposer et rédiger des avenants à la présente convention collective sur proposition des organisations employeurs ou salariés ;
- fixer la valeur du point nationale applicable aux salaires minima de la grille de classification sur la base des éléments statistiques définis à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- analyser la situation de l'emploi et de la qualification au sein des CAUE ;
- définir et proposer des actions de formation professionnelle continue prioritaires au plan national ;
- analyser et proposer des actions sur la réalité de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

#### Négociation collective

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus, au niveau national, les conventions et accords collectifs de branche susceptibles d'être étendus. L'agenda social prévisionnel de la branche est établi pour l'année dans les conditions prévues à l'article XI.2. Il permet d'organiser la négociation de la branche.

#### Observation de la négociation collective

Le rôle de la CPPNI en matière d'observation de la négociation collective recouvre les missions suivantes :

1° Les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail, c'est-à-dire l'observation des accords collectifs conclus dans les entreprises relevant de la branche, et en particulier ceux conclus, en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, avec les représentants élus du personnel titulaires ;



2° L'établissement du rapport annuel d'activité comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs au temps de travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, visé au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail ;

3° Le suivi de l'application des conventions et accords de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ;

4° La veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, en application du 2° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

#### 11.1.2. Composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de :

- un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne le représentant amené à siéger à la CPPNI et à signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux, et en informe le secrétariat de branche par courriel. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par courriel, émanant de l'organisation syndicale. La désignation du collège employeurs est réalisée selon les mêmes modalités que celles du collège salariés. Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

#### 11.1.3. Fonctionnement de la CPPNI

##### Réunions, siège

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

Les réunions se déroulent au siège de la FNCAUE ou en tout autre lieu défini préalablement par décision de la commission.

##### Présidence

La commission paritaire nationale élit en son sein pour un mandat de 3 ans, une présidence composée d'un président et d'un vice-président par alternance des collèges. La fonction de président est assurée en alternance par chaque collège.

##### 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 lettre recommandée et par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci.

Le vice-président a pour fonction de gérer le fonds paritaire, d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de notes du secrétariat du paritarisme.

##### Secrétariat du paritarisme

Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié mis à la disposition du paritarisme par la fédération des CAUE, rémunéré sur les fonds du paritarisme. Dans le cadre de ses fonctions et missions, ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion.

Une convention de prêt de personnel sera conclue entre la présidence du paritarisme et le président de la fédération des CAUE.

#### 11.1.4. Avis de la CPPNI

Pour être validé, tout accord soumis à la commission doit recueillir l'approbation d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

Par ailleurs, il ne doit pas être astreint d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

### 11.2. Négociation des avenants à la convention collective nationale

#### 11.2.1. Cas général

La commission a pour mission de rédiger tout avenant de la présente convention collective, sur saisine d'une organisation syndicale de salariés ou du collège employeur et d'examiner toutes propositions de textes législatifs, réglementaires ou professionnels.

Les demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission au minimum 15 jours avant la date de cette réunion.

#### Instauration d'un préambule

Chaque accord collectif doit contenir un préambule présentant de façon succincte ses objectifs et son contenu. L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bonne compréhension des accords mais aussi d'harmoniser les pratiques existantes.

#### Durée de vie des accords

Un accord (ou une convention) peut être conclu pour une durée déterminée n'excédant pas 5 ans, avec la possibilité d'une durée plus courte. Lorsque l'accord arrive à échéance du terme prévu, il cesse de produire ses effets, sans délai de survie.

#### Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Les accords et conventions collectives devront définir les conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

#### 11.2.2. Procédure de la négociation de la valeur du point et de l'égalité professionnelle hommes femmes

##### 11.2.2.1. Principes

La valeur du point national est fixée par les représentants nationaux du collège patronal et des organisations syndicales de salariés.

La commission négocie avant la fin de chaque année une valeur de point applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante par avenant à la convention collective.

De même, une analyse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est effectuée chaque année. Les partenaires sociaux s'en saisissent et proposent des actions spécifiques afin de remédier aux inégalités qui seraient constatées.

La présidence de la commission convoque les membres du collège patronal et chacune des organisations syndicales de salariés par lettre ou par courriel dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion.

#### 11.2.2.2. Accord de négociation

L'accord doit préciser sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

L'accord doit être rédigé et signé en nombre d'exemplaires nécessaire par les membres du collège patronal et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire a en charge de procéder à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt de celui-ci à la direction nationale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

#### 11.2.2.3. Désaccord ou carence de négociation

En cas de carence ou de désaccord à l'issue de la négociation, la commission se réunit une deuxième fois dans un délai de 1 mois avec obligation de résultat.

Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée à l'article 11.2.2.1.

#### 11.2.3. Analyse de l'emploi et de la qualification

Un rapport est établi chaque année par la commission ayant pour objectif l'analyse de la situation de l'emploi, des conditions de travail, des qualifications, des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexes. L'OPCA réalise l'analyse des besoins et consommés de la formation continue.

#### 11.2.4. Formation professionnelle tout au long de la vie

Une définition annuelle des actions et formations prioritaires est établie par la commission, après l'analyse des besoins et consommés en formation et étude de l'évolution des compétences professionnelles nécessaires au sein des CAUE comme défini au titre III ci-avant.

#### 11.2.5. Rapport annuel d'activité

Chaque année, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission avant le 30 juin de l'année suivant leur signature ;
- les 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 et transmis dans les conditions définies par décret ;
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

### 11.3. Interprétation des dispositions conventionnelles de branche

#### 11.3.1. Demande d'interprétation émanant d'une juridiction judiciaire

La CPPNI constitue, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, l'instance compétente pour rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des conventions ou accords collectifs conclus dans la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

#### 11.3.2. Autres demandes d'interprétation

En dehors du cas prévu à l'article 11.3.1, la CPPNI peut être saisie par écrit pour toutes questions relatives à la compréhension des textes et articles conventionnels.

Toute demande d'interprétation d'une convention ou d'un accord de branche doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI. La CPPNI de la branche constitue l'instance, à l'exclusion de toute autre, compétente pour interpréter les conventions et accords de branche conclus au niveau national.

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

### 11.3.3. Avis et conciliation sur les questions de classification

La procédure de saisine de la CPPNI pour avis et conciliation sur les questions de classification est établie, en application de l'article 2.8 derniers alinéas de la convention collective, selon les modalités suivantes :

- tout conflit individuel ou collectif relatif à la classification pourra être porté devant la CPPNI sans préjudice du droit pour les intéressés de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente ;
- la commission est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins d'examen pour avis et conciliation adressée, par pli recommandé à la présidence de la commission.

La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels, porte le litige ;

- dès la réception de la requête, la présidence inscrit, celle-ci, à l'ordre du jour de la prochaine réunion ;
- la commission examine en séance l'objet de la requête, analyse et, après demande éventuelle d'informations complémentaires, émet un avis paritaire avec impartialité dans le respect des textes conventionnels afin de faciliter le dialogue social et d'éviter le recours à d'autres juridictions ;
- la commission explicite au requérant, en un procès-verbal circonstancié, son avis, recommandations ou injonctions ;
- la commission peut :
  - recevoir et convoquer par lettre recommandée avec avis de réception chacune des parties concernées (employeur/salarié) pour conciliation soit à leur volonté commune, soit à la demande spécifique de la commission pour un examen complémentaire d'une première requête :
    - la non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la conciliation ;
    - l'absence de la partie mise en cause vaut acceptation de la requête ;
  - transmettre copie de la requête à la partie mise en cause.

La commission paritaire constate la conciliation ou la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié relevant les propositions faites par les parties, les points sur lesquels un accord a été obtenu et ceux sur lesquels le litige persiste ;

- la prise en charge des frais de déplacement et de la rémunération des salariés et des employeurs sollicitant communément une conciliation auprès de la CPPNI est assurée par leur CAUE.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés et des employeurs conviés à une conciliation par la CPPNI, est assurée par le fonds de fonctionnement de la convention collective dans les conditions explicitées dans le règlement intérieur de la CPPNI.

Les absences des salariés sont considérées comme temps de travail effectif et ne font pas l'objet de retenue sur salaire.

### Méthodologie de la conciliation

#### 1<sup>er</sup> temps : l'appropriation

La commission échange sur le bien-fondé des motifs de la saisine et étudie la structure de la demande en vérifiant la volonté de concilier des parties.

## 2<sup>e</sup> temps : l'écoute

La présidence de la commission paritaire reçoit les parties et explique le principe du paritarisme, le rôle de la commission en matière de conciliation.

La commission écoute l'exposé récapitulatif de la demande relative au litige ainsi que les propositions de conciliation en répartissant un temps de parole égalitaire entre les parties.

Les membres de la commission peuvent poser des questions de compréhension ou de précision.

La présidence doit veiller au respect de l'écoute et de compréhension, à l'application stricte du texte conventionnel ainsi qu'à l'intention de conclure des parties.

## 3<sup>e</sup> temps : la réflexion

La commission s'isole et échange sur les arguments des deux parties.

Elle vérifie le bien-fondé des propositions de conciliation ou propose les termes d'une alternative de conciliation acceptable par les deux parties en se reportant à leur exposé et aux dispositions de la convention collective.

En tout état de cause la formulation de la commission doit être paritaire.

## 4<sup>e</sup> temps : la proposition

La commission reçoit de nouveau les parties.

Le président, ou le vice-président, lit la proposition de conciliation.

Les demandeurs donnent leur avis d'acceptation ou de refus de la proposition.

Les demandeurs fourniront à la commission les documents permettant de constater l'application des termes de la conciliation.

## 5<sup>e</sup> temps : la conclusion

La commission dresse un procès-verbal circonstancié relatant les positions de chacune des parties et les termes de la conciliation. Celles-ci paraphent et signent ledit document.

### 11.3.4. Représentation de la branche

En application du 1<sup>o</sup> du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce cette mission sur les sujets ne relevant pas de la compétence des instances prévues par la première section du présent chapitre.

### 11.3.5. Dialogue économique

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises et leurs salariés sont soumis, la CPPNI consacre, chaque année, au moins l'une de ses réunions au dialogue économique.

Cette ou ces réunions ont pour objet l'échange d'informations d'ordre économique au sein de la branche des CAUE, sur la base d'études, d'observations ou de travaux.

### 11.3.6. Saisine

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du secrétariat de la branche par lettre recommandée avec avis de réception. Le secrétariat de la branche avise les collèges de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

#### 11.3.7. Délai de convocation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

#### 11.3.8. Procès-verbal

Les décisions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux.

#### 11.4. Groupes techniques paritaires

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour :

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

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

##### 11.4.1. Composition

Les groupes de travail sont composés de :

- un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collègue salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collègue employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne par mail, le représentant amené à siéger aux groupes de travail. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique du représentant. Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

##### 11.4.2. Calendrier prévisionnel

Chaque groupe de travail établit le calendrier prévisionnel de ses travaux.

##### 11.4.3. Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

##### 11.4.4. Déroulement des réunions

Lorsqu'un thème nécessite une expertise particulière, les membres du groupe de travail peuvent proposer à la CPPNI de recourir à un prestataire extérieur pour réaliser une étude ou de recourir à l'intervention d'experts. À l'issue de chaque réunion, un relevé résumant les positions de chaque collègue est établi et validé par le secrétaire, avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour du groupe de travail suivant.

#### 11.5. Financement du paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels ;
- sensibiliser, les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification ;
- organiser des initiatives prônant l'information relative à la politique conventionnelle de la branche professionnelle ;
- mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

### 11.5.1. Collecte de fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié des CAUE de l'année précédente, appelée en février de chaque année. Cette collecte est versée sur un compte spécifique dit « CAUE paritarisme » géré par la présidence du paritarisme.

### 11.5.2. Utilisation du fonds

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

- frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle ;
- frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises appelées à participer aux travaux et réunions diverses ;
- frais de secrétariat du paritarisme, (collecte, salaire, édition, diffusion, information) ;
- frais de remboursement aux employeurs des rémunérations chargées des représentants mandatés par leurs organisations syndicales.

La CPPNI portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin de :

- déterminer un budget prévisionnel en début d'année ;
- définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liées à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la convention collective ;
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année. »

## **Article 2**

### *Durée*

Le présent accord est annexé à la convention collective. Il est conclu pour une durée de 5 ans et entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

## **Article 3**

### *Révision*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision par l'un des membres doit être portée à la connaissance des autres dont les organisations syndicales représentatives présentes à la commission, par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites. Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

## **Article 4**

### *Dépôt et publicité*

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3<sup>o</sup> de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité



des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 12 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)



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

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL  
NOR : ASET1850125M

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 dialogue social de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) recouvre la négociation collective des accords professionnels mais également l'ensemble des échanges et travaux paritaires favorisant le fonctionnement, le développement et l'évolution de la branche au service des salariés <sup>(1)</sup> et des entreprises.

Les employeurs et les fédérations syndicales représentatives <sup>(2)</sup> de la branche des IEG sont attachés au dialogue social. Ainsi, sur la période 2013-2016 on dénombre : 22 accords ou avenants signés, 38 commissions paritaires de branche, 10 réunions de coordination et de concertation, 8 réunions interfédérales, 56 groupes de travail paritaire, 141 bilatérales, 37 comités de suivi et 4 séminaires économiques et 1 séminaire social.

Le retour d'expérience sur le fonctionnement des instances du dialogue social au sein de la branche professionnelle des IEG conduit les partenaires sociaux à proposer des ajustements sur leurs fonctionnements.

Compte tenu de l'évolution de la durée des mandats des administrateurs des activités sociales et des principes fixés par le code du travail sur le sujet, les signataires de l'accord souhaitent, en cohé-

---

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

(2) Par « fédérations syndicales représentatives » il faut entendre, dans le présent accord, les fédérations syndicales représentatives de la branche ou considérées comme telles en application de la loi du 20 août 2008.

rence, porter la durée des mandats des représentants du personnel à 4 ans pour la prochaine mandature.

Les évolutions législatives constantes depuis plusieurs années placent la négociation collective comme principal vecteur de la norme et ces transformations profondes impactent la branche des IEG. Les signataires souhaitent partager et échanger autour de ces évolutions pour réfléchir ensemble aux adaptations nécessaires pour la branche des IEG et inscrivent ces travaux dans le cadre de cet accord de transition.

## Objet

L'accord a pour objet :

- de formaliser des ambitions et orientations partagées sur le dialogue social basées sur la négociation collective au périmètre défini par ses acteurs dans le cadre prévu par la législation ;
- de décrire les rôles et attributions des instances du dialogue social au sein de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, dans le respect des prérogatives de la commission paritaire de branche en matière de négociation collective ;
- d'allouer aux fédérations syndicales représentatives des moyens propres permettant de contribuer à un dialogue social efficace ;
- de porter la durée des mandats de 3 à 4 ans pour la prochaine mandature.

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

### *Ambitions et orientations du dialogue social de branche*

La branche professionnelle des IEG est composée d'entreprises de taille et de nature diverses. Par ailleurs, une part significative du corpus social applicable à ces entreprises est le statut national du personnel des industries électriques et gazières et de ses textes d'application étendus.

La loi du 10 février 2000, recodifiée dans le code de l'énergie, a modifié de manière substantielle le paysage du secteur de l'énergie et notamment le nombre d'acteurs.

La loi introduit également la négociation collective de branche pour :

- compléter, dans des conditions plus favorables aux salariés, les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par les articles L. 2233-1 et L. 2233-2 du code du travail ;

ou

- arrêter des dispositions se substituant, sous réserve que l'accord soit étendu, à toute mesure prise avant le 11 février 2000 par EDF et par GDF en exécution du statut national du personnel des IEG.

Depuis plus de 20 ans la législation évolue pour donner une place de plus en plus importante à la négociation collective, les dernières dispositions étant les ordonnances travail du 22 septembre 2017.

La branche professionnelle des IEG n'est pas exclue de cette tendance et elle est impactée par ces évolutions législatives.

Les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives de la branche professionnelle des IEG ont su s'emparer du vecteur de la négociation collective pour enrichir et transformer le corpus social de branche. Des accords sont ainsi venus modifier la réglementation sociale de branche, ou la compléter en l'élargissant à des thématiques non traitées par le statut.

L'évolution significative du secteur et son ouverture à la concurrence, l'évolution de l'organisation des entreprises de la branche, ont conduit à la mise en place de politiques sociales spécifiques d'entreprise, voire de groupe, en accompagnement de leur stratégie. La possibilité pour les entreprises d'être ainsi confrontées à des situations économiques différentes, parfois contraintes, est un paramètre incontournable dans les négociations de branche.

La prise en compte du contexte externe est aussi devenue un incontournable pour la branche des IEG. Les dernières années ont démontré que des dispositions sociales de branche pouvaient être conduites à évoluer sous l'impulsion des pouvoirs publics, ou être contestées au nom de certains principes de droit.

### **Article 1.1**

#### *Ambitions*

Dans ce contexte, les signataires du présent accord réaffirment la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient de définir ses enjeux et son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise comme les y engagent les nouvelles dispositions législatives.

Ils se fixent par le présent accord l'ambition partagée :

- faire vivre les relations sociales en inscrivant la négociation collective de branche comme vecteur de la norme pour enrichir et transformer le corpus social afin d'accompagner les évolutions du secteur ;
- de maintenir la pertinence de ce corpus social en adaptant, lorsque cela s'avère nécessaire, les dispositions de branche au contexte d'aujourd'hui ;
- de disposer d'un corpus social applicable à toutes les entreprises des IEG assurant l'unité et l'identité de la branche en tenant compte des spécificités liées à la taille des entreprises ;
- de maintenir un dialogue social loyal, ouvert et exemplaire.

### **Article 1.2**

#### *Orientations*

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, les signataires conviennent de retenir des orientations pour appréhender les négociations de branche sans remettre en cause la liberté d'appréciation et de décision de chaque fédération à l'occasion de chaque dossier particulier.

Ces orientations sont les suivantes :

- répondre aux attentes des salariés et des entreprises, notamment les plus petites, en proposant des dispositifs de branche adaptés, conformément aux évolutions législatives ;
- rechercher, par la négociation collective, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche ;
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre au niveau local pour les modalités de mise en œuvre ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche, tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

### **Article 1.3**

#### *Engager une réflexion, un travail de partage et d'échanges sur les impacts des dispositions législatives récentes dans la branche des IEG*

Les évolutions législatives récentes impactent la branche des IEG.

Pour instruire et partager ces impacts notamment celles issues de la loi dite « El Khomri » du 8 août 2016<sup>(1)</sup> et les ordonnances dites « Macron » du 22 septembre 2017<sup>(2)</sup>, les signataires conviennent d'organiser des groupes de travail, séminaires, séances d'appropriation...

Ces travaux contribueront à l'appropriation de chaque partie prenante, permettront d'identifier l'ensemble des questions et ainsi de les instruire collectivement, sans engagement de part et d'autre sur les réponses qui pourraient être apportées.

Le résultat de ces réflexions sera présenté dans les 12 mois suivants la signature de l'accord et au plus tard lors du bilan global de ce dernier prévu à l'article 5.3, soit 6 mois avant son terme.

## **Article 1.4**

### *Méthode*

Sur le plan de la méthode, forts des retours d'expérience des négociations menées durant le précédent accord, les signataires du présent accord s'accordent sur :

- l'importance des échanges et le partage d'information en amont de la négociation. La transmission des documents suffisamment à l'avance, les réunions de concertation et de coordination (ci-après RCC), mais aussi des réunions interfédérales, des réunions bilatérales voire des réunions paritaires *ad hoc* permettent de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et de comprendre les enjeux des parties. Cette phase amont doit favoriser la conduite et la réussite de la négociation ;
- la possibilité selon les sujets, de faire appel à un appui externe pour enrichir les travaux préparatoires ;
- la possibilité selon les sujets de conclure un accord de méthode ou de définir l'organisation et le calendrier des travaux ;
- l'intérêt d'organiser des journées de réflexion de type séminaire entre groupements d'employeurs et fédérations syndicales représentatives sur des thèmes choisis indépendamment des négociations programmées et d'une contribution partagée, dans le cadre de l'agenda social.

## **Article 2**

### *Rôles et attributions des instances du dialogue social de branche*

Le dialogue social est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci après :

- la commission paritaire de branche (CPB) ;
- le groupe de travail paritaire (GTP) ;
- la réunion de concertation et de coordination (RCC) ;
- les groupes de suivi pour certains accords.

Pour autant, et sans remettre en cause les prérogatives de ces instances, d'autres modes de rencontres et d'échanges sont parfois nécessaires : réunions interfédérales, rencontres bilatérales...

Par ailleurs, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance sont précisés, en commission paritaire de branche, avant l'engagement des travaux.

---

(1) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(2) Ordonnances n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ; n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ; n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ; n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

## Article 2.1

### *Commission paritaire de branche (CPB)*

La commission paritaire de branche est l'unique lieu de la négociation collective dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Elle est composée d'au plus quatre représentants par fédération syndicale représentative, choisis librement par elle lors de chaque commission paritaire de branche en fonction des sujets traités. Leurs noms sont notifiés à leurs employeurs ainsi qu'au SGE des IEG à la réception de la convocation de la réunion. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des fédérations syndicales représentatives.

Dans un premier temps, l'ordre du jour d'une séance de commission paritaire de branche est en principe communiqué oralement aux représentants des fédérations syndicales représentatives à l'issue de la séance qui la précède. Dans un deuxième temps, l'ordre du jour est établi par les employeurs à partir du calendrier prévisionnel proposé en réunion de concertation et de coordination et discuté une ou deux fois par an en commission paritaire de branche.

La commission paritaire de branche se déroule sur une 1 demi-journée ou 1 journée, toutes les 3 ou 4 semaines. Pour autant, les fédérations syndicales représentatives et les groupements d'employeurs peuvent convenir d'une organisation différente des séances de la commission paritaire de branche pour l'adapter aux besoins spécifiques d'une négociation, et en particulier programmer conjointement une séance de commission paritaire de branche entre deux séances ordinaires.

Les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives conviennent que la durée de la commission paritaire de branche devra respecter des horaires équilibrés par ½ journée de travail. Lorsque l'ordre du jour laisse présager des difficultés pour l'organisation des délégations et le déroulé de la séance, le SGE des IEG prend un contact préalable avec les représentants des fédérations syndicales pour pallier au mieux ces difficultés.

L'ordre du jour et les documents nécessaires aux travaux de la commission paritaire de branche, communs aux fédérations syndicales représentatives et aux employeurs, doivent être communiqués aux participants – sauf exception – au moins 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Lorsque la CPB valide l'engagement d'une négociation :

- soit la négociation débute directement en CPB, notamment lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de travaux préparatoires ;
- soit la négociation requiert des travaux préparatoires et un groupe de travail paritaire est mandaté (cf. art. 2.2).

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture à la signature est définie, après concertation en commission paritaire de branche.

### Observatoire de la négociation collective (ONC)

L'observatoire paritaire de la négociation collective des industries électriques et gazières relève de la commission paritaire de branche. Un état récapitulatif des accords de branche et des accords d'entreprise conclus l'année N – 1 est présenté annuellement avant le 30 juin de l'année N.

### Bilans de certains accords de branche

Les bilans d'accords ayant fait l'objet d'un examen en comité paritaire (exemple comité de suivi) sont inscrits à l'ordre du jour de la CPB, les rapports et synthèses sont transmis aux membres avec un délai suffisant à l'appropriation.

En séance, la présentation est centrée sur les points pour lesquels les membres des groupes paritaires sollicitent l'attention de la CPB et sur les réponses aux questions.

## **Article 2.2**

### *Groupe de travail paritaire (GTP)*

Le GTP est une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPB, de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets.

Le groupe de travail paritaire est le lieu de production et d'examen de la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation ;

- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Les délégations représentantes des fédérations syndicales représentatives, au sein des groupes de travail paritaires, comprendront au plus trois membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

## **Article 2.3**

### *Réunion de concertation et de coordination (RCC)*

La réunion de concertation et de coordination est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, mise en place sur décision commune des employeurs et des fédérations syndicales représentatives, pour des échanges informels et non engageants sur les sujets proposés. De ce fait, les positions exprimées dans l'instance ne peuvent pas faire l'objet d'une communication.

Elle a pour principal objet d'examiner la faisabilité d'une négociation ultérieure, en précisant les attentes de chaque partie, son périmètre et les conditions requises pour son aboutissement. Elle peut également être le lieu d'une appropriation technique des enjeux ou de sujets spécifiques à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Cette instance est un espace de libre expression permettant également d'aborder par anticipation des sujets impactant les entreprises et salariés de la branche des IEG.

Les délégations représentantes des fédérations syndicales représentatives comprendront au plus trois membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

La réunion de concertation et de coordination est également compétente pour proposer à la commission paritaire de branche un calendrier prévisionnel des négociations dans le cadre d'une ou deux réunions annuelles dédiées à ce sujet.

## **Article 2.4**

### *Relevé de positions*

L'aboutissement de la négociation donne lieu à la signature d'accords collectifs.

Dans les cas constatés d'impossibilité de conclure la négociation collective par la signature d'accords, les fédérations syndicales représentatives et les groupements d'employeurs dresseront un relevé de positions sur les points de leur désaccord. Ce document factuel a vocation à conserver un historique précis des travaux de la branche professionnelle. Élaboré par le SGE des IEG, il doit être approuvé par chacune des parties uniquement pour les positions qui lui sont imputables. Les relevés de positions sont publiés sur le site internet du SGE des IEG.

## **Article 2.5**

### *Communication*

Les fédérations syndicales représentatives et les groupements d'employeurs sont libres, sauf s'agissant de la RCC (cf. 2.3), de leur communication sur les travaux de la branche professionnelle.

Par décision conjointe unanime prise en séance de commission paritaire de branche, les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives pourront engager des actions de communication communes destinées à valoriser les travaux de la branche ayant abouti à la signature unanime d'accords collectifs.

## **Article 2.6**

### *Publicité des accords de branche*

En application de la loi dite « El Khomri » du 8 août 2016, les accords collectifs conclus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne (accessibilité sur le site Légifrance). Les accords de branche étendus sont publiés intégralement dans cette base.

Le SGE des IEG continuera par ailleurs à conserver les accords de branche ainsi que les accords d'entreprise qui lui sont transmis. Les fédérations syndicales représentatives y ont accès par consultation directe du site du SGE des IEG, et pour les accords d'entreprise en effectuant la demande auprès du SGE des IEG.

## **Article 2.7**

### *Groupe de suivi*

Certains accords prévoient la mise en place de groupe de suivi.

L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par chacun de ces accords.

## **Article 3**

### *Moyens alloués aux fédérations syndicales*

## **Article 3.1**

### *Désignation d'un délégué<sup>(1)</sup> de branche*

Les fédérations syndicales représentatives désignent chacune un délégué, représentant officiel de sa fédération au sein de la branche professionnelle et animateur de sa délégation.

Les convocations aux séances de la commission paritaire de branche ainsi que les courriers du SGE des IEG ou des groupements d'employeurs sont adressés à chaque délégué de branche des fédérations syndicales représentatives ainsi qu'au responsable fédéral en charge de la branche professionnelle des IEG pour le compte de son organisation.

Le délégué de branche a en charge d'organiser le traitement de ces convocations selon les règles propres à chaque fédération syndicale représentative.

Il est l'interlocuteur du SGE des IEG pour toute question relative à la participation de sa fédération à la réunion de concertation et de coordination, au groupe de travail paritaire, à la commission paritaire de branche.

Chaque fédération syndicale s'attachera à respecter une représentation équilibrée femme-homme, lors de sa participation aux différentes instances et travaux de branche.

## **Article 3.2**

### *Maintien de la rémunération des représentants des fédérations*

La rémunération des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer :

- aux séances de la commission paritaire de branche et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- aux réunions de concertation et de coordination et aux réunions de travail qui les précèdent ;

---

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



- aux groupes de travail paritaires et aux réunions de travail qui les précèdent ;
- aux réunions à l’initiative des employeurs ;
- aux réunions dans le cadre du crédit d’heures (cf. 3.3) est maintenue par l’employeur.

Il en est de même pour le temps nécessaire aux délais de route.

### **Article 3.3**

#### *Crédits d’heures*

Chaque fédération syndicale représentative bénéficie en outre d’un crédit annuel de temps équivalent à 1 400 heures spécifiquement dédié à l’animation du dialogue social de branche. Ce crédit peut bénéficier en tout ou partie au délégué de branche ou être utilisé à raison de 200 hommes/jours au maximum pour des activités spécifiquement dédiées à l’animation du dialogue social de branche.

Le nom des bénéficiaires de ce crédit ainsi que les dates auxquelles il est utilisé, sont notifiés à leur employeur ainsi qu’au SGE des IEG 8 jours avant chaque utilisation. À chaque utilisation de ce crédit de temps, le SGE des IEG communique aux fédérations syndicales représentatives concernées le solde du crédit de temps supplémentaire restant pour l’année en cours.

### **Article 3.4**

#### *Réunions préparatoires aux instances*

CPB : les séances de la commission paritaire de branche peuvent être précédées d’une journée de réunion préparatoire, et suivies d’une réunion de travail d’une ½ journée des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

GTP : les réunions des groupes de travail paritaires durent en principe 1 demi-journée. Elles peuvent être précédées d’une réunion préparatoire d’une ½ journée des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

RCC : les réunions de concertation et de coordination peuvent être précédées d’une réunion préparatoire d’une ½ journée des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer à la réunion de concertation et de coordination.

### **Article 3.5**

#### *Prise en charge des frais de déplacement*

Les frais inhérents aux séances de la réunion de concertation et de coordination et de sa réunion préparatoire, des groupes de travail paritaires et de leurs réunions préparatoires, de la commission paritaire de branche et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent, aux réunions à l’initiative des employeurs et à toutes les réunions entrant dans le cadre du crédit d’heures défini à l’article 3.3 sont remboursés par les employeurs aux représentants des fédérations syndicales représentatives au vu des justificatifs d’engagement de ces frais (documents délivrés par le prestataire – restaurateur, hôtelier... – attestant de la réalité de la dépense) et sur la base des règles en vigueur dans la branche des IEG.

### **Article 3.6**

#### *Moyens financiers*

Les groupements d’employeurs conviennent de verser à chaque fédération syndicale représentative une dotation forfaitaire annuelle pour couvrir leurs frais de fonctionnement (NTIC, formation...). Elle s’élève à 27 000 €.

Le versement de la dotation forfaitaire annuelle a lieu en une fois au cours du premier mois de l’année. La fédération syndicale bénéficiaire adresse, en retour, au SGE des IEG, une attestation de versement.



## **Article 4**

### *Durée des mandats*

Les signataires du présent accord s'accordent pour porter la durée des mandats des représentants du personnel à 4 ans pour la prochaine mandature.

Les démarches nécessaires à cette évolution seront effectuées auprès des pouvoirs publics.

## **Article 5**

### *Dispositions finales*

### **Article 5.1**

#### *Champ d'application*

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, autres entreprises dont le personnel relève du statut des IEG y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés, également parties prenantes au dialogue social dans la branche des IEG.

### **Article 5.2**

#### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt conformément aux dispositions légales.

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 24 mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Au terme de cette période initiale, il pourra être tacitement reconduit deux fois et par période d'une année, sans que la durée totale ne puisse toutefois excéder 4 ans.

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

À l'arrivée du terme maximum de ces 48 mois le présent accord cessera immédiatement de produire tout effet.

### **Article 5.3**

#### *Suivi*

Le suivi annuel de l'accord est réalisé dans le cadre de la séance de la CPB au cours de laquelle le bilan de la négociation collective est examiné.

Les signataires conviennent de réaliser un bilan global, notamment sur les travaux issus de l'article 1.3, au plus tard 6 mois avant le terme de l'accord.

### **Article 5.4**

#### *Révision*

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

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

### **Article 5.5**

#### *Notification, dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de notification, dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

### **Article 5.6**

#### *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.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS**  
**ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

---

**AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET AU TEMPS PARTIEL**

NOR : ASET1850127M  
IDCC : 2336

---

Entre :  
CNEA,  
D'une part, et  
FS CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Avant d'engager des négociations sur le temps partiel, les partenaires sociaux souhaitent établir un bilan sur la mise en œuvre de l'accord n° 12 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT), relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.

En effet, cet accord conclu à durée déterminée pour 4 ans arrive à échéance au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

En conséquence, les partenaires sociaux souhaitent proroger cet accord n° 12 par le présent avenant pour se donner le temps de réaliser un état des lieux sur le temps partiel et sur la mise en application des différentes mesures prises dans le cadre de cet accord.

**Article 2**

*Accord de méthode*

Conformément aux dispositions des articles 9 et 10 de l'accord n° 12 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel, l'état des lieux sera réalisé par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). En cela, elle mettra en place un groupe de travail paritaire.

Ce groupe de travail paritaire sera constitué dès janvier 2018 :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'autant de représentants pour la ou les organisations syndicales « employeur(s) » représentative(s) dans la branche.

Afin d'établir cet état des lieux, une étude d'impact des différentes mesures de l'accord n° 12 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel et des actions mises en place par les commissions paritaires de la branche, conformément à l'article 10 de l'accord n° 12, sera réalisée par le groupe de travail paritaire.

Le groupe paritaire se réunira une première fois au plus tard le 31 janvier 2018 afin de clarifier les attendus de l'étude d'impact.

En l'occurrence, cette enquête reprendra *a minima* les indicateurs définis à l'article 9 de l'accord n° 12.

Le groupe paritaire se réunira ensuite au moins deux fois jusqu'à l'issue de son mandat, pour :

- recueillir les résultats de l'enquête ;
- produire une analyse paritaire des résultats ;
- formuler des pistes d'amélioration de l'accord.

Le groupe paritaire peut, le cas échéant, prévoir autant de réunions qu'il lui semble opportun pour mener à bien son mandat.

Les travaux du groupe paritaire feront l'objet d'un rapport qui sera remis à la CPPNI au plus tard le 30 juin 2018, date à laquelle le mandat du groupe paritaire prend fin.

La négociation s'achèvera au plus tard le 30 novembre 2018.

### **Article 3**

#### *Prorogation de la durée de l'accord n° 12 du 9 janvier 2014*

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'accord n° 12 du 9 janvier 2014 de la CCN FSJT, relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel jusqu'au 31 décembre 2018.

En conséquence, se substituent aux dispositions de l'article 12 de cet accord, les dispositions suivantes :

« Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2018. À l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement.

Au cours de sa période de validité, l'accord peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties ».

Les autres dispositions de l'accord n° 12 restent inchangées.

### **Article 4**

#### *Accord d'entreprise*

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

### **Article 5**

#### *Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

### **Article 6**

#### *Extension*

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3190

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES**  
**ET FONDATIONS D’HLM**

---

AVENANT DU 23 NOVEMBRE 2017  
RECTIFICATIF DE L’AVENANT DU 22 JUIN 2017  
PORTANT MISE EN CONFORMITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : ASET1850132M  
IDCC : 2150

Entre :

FNESH,

D’une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux ont conclu le 22 juin 2017 un avenant portant mise en conformité de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM du 27 avril 2000. Cet avenant comprend une annexe sans valeur contractuelle qui consolide les nouvelles dispositions conventionnelles afin de clarifier le droit conventionnel applicable conformément à l’accord de méthode du 6 octobre 2016 signé par l’ensemble des partenaires sociaux.

Toutefois, certaines anomalies purement formelles ont été relevées entre l’avenant du 22 juin 2017 et son annexe, anomalies n’entraînant aucune conséquence sur les garanties accordées aux salariés.

Ainsi, pour atteindre l’objectif de lisibilité voulu par les partenaires sociaux et pour faciliter les travaux paritaires relatifs à la modernisation de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent avenant rectificatif qui a pour objet exclusif de supprimer ces anomalies techniques entre l’avenant du 22 juin 2017 et son annexe.

Le présent avenant modifie ainsi l'avenant du 22 juin 2017 et met en cohérence son annexe comme suit.

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

L'article 7.2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM dénommé : article 7.2 « Composition » en application de l'article 14 de l'avenant du 22 juin 2017 devient : article 7.2 « Organisation ».

### **Article 2**

Le dernier alinéa de l'article 23 de l'avenant du 22 juin 2017 portant mise en conformité de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM modifiant l'article 10 de ladite convention collective est supprimé et remplacé par :

À la dernière phrase du 5<sup>e</sup> paragraphe, les termes : « ainsi que l'intitulé de la présente convention collective » sont insérés et ajoutés après : « Le coefficient hiérarchique et sa qualification ».

En conséquence, le 5<sup>e</sup> paragraphe de l'article 10 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM devient :

« En application de la présente convention, chaque salarié visé à l'article 1<sup>er</sup> bénéficie du classement correspondant à l'emploi qu'il occupe et qui est défini à l'annexe spécifique à chaque catégorie de personnel. Le coefficient hiérarchique et sa qualification ainsi que l'intitulé de la présente convention collective doivent figurer sur son bulletin de paie. »

### **Article 3**

Les partenaires sociaux confirment les termes de l'article 25 de l'avenant du 22 juin 2017 modifiant l'article 18 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM :

« En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements, conformément à l'article L. 1233-5 du code du travail, tiendra compte notamment des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des charges de famille en particulier celles des parents isolés et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés. »

L'annexe à cet avenant est donc modifiée en conséquence.

### **Article 4**

Le dernier paragraphe de l'article 30 de l'avenant du 22 juin 2017 est supprimé.

En conséquence et comme prévu à l'annexe de l'avenant du 22 juin 2017, les termes de l'article 24 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM sont inchangés :

« Les congés motivés par un mariage ou un décès sont accordés au moment du mariage ou du décès. »

### **Article 5**

#### *Durée et date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il constitue un tout indivisible et indissociable. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

## **Article 6**

### *Révision*

En application de l'article L. 2261-7, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
  - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application ;
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

## **Article 7**

### *Dénonciation*

Les partenaires sociaux estiment que cet avenant correctif forme un tout indivisible.

En conséquence, la dénonciation ne peut être que totale et s'effectue dans le cadre des dispositions légales en vigueur tant en ce qui concerne tant son formalisme que ses effets.

## **Article 8**

### *Dépôt*

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes. La fédération nationale des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

Enfin, afin de faciliter l'appropriation des dispositions conventionnelles actualisées par tous, est annexée l'intégralité des dispositions communes de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 23 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM  
IDCC 2150

---

PRÉAMBULE

1° En engageant les négociations pour faire évoluer les dispositions conventionnelles de la branche professionnelle, les délégations syndicales et employeurs s'étaient fixé 5 objectifs classés dans l'ordre suivant :

1. Recherche d'harmonisation des régimes indemnitaires des différentes catégories de salariés ;
2. Valorisation des spécificités des emplois des personnels d'immeubles et ouvriers dans une classification adaptée ;
3. Clarification et innovation en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
4. Amélioration des conditions d'exercice des mandats nationaux des délégués syndicaux employés dans les sociétés anonymes et fondations d'HLM ;
5. Révision de dispositions diverses en tenant compte notamment des nouvelles dispositions législatives actualisées.

À l'issue de 5 ans de négociations, les compromis trouvés sur chacun des points se rattachant à ces objectifs s'intègrent dans la structure et l'organisation générale du texte dénoncé le 20 décembre 1996 dont la majeure partie pouvait être reprise dans une nouvelle convention collective. C'est pourquoi le texte ci-après se présente sensiblement dans la même forme que le précédent tout en comprenant quatre parties :

Une partie dénommée « dispositions communes » applicable à l'ensemble des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ;

Une deuxième partie comportant des annexes correspondant à la spécificité des personnels annexes I et II :

- employés, agents de maîtrise et cadres ;
- préposés à la surveillance et à l'entretien ménager des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et des bureaux ;
- préposés à la maintenance des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et des bureaux ;

Une troisième partie constituée par l'accord collectif sur la formation professionnelle et l'emploi applicable dans la branche et comportant ses règles propres et autonomes de révision et de dénonciation ;

Une quatrième partie constituée par les annexes techniques de diverses dispositions de cette convention collective nationale (ex : fiches « poste à pourvoir » et « demande d'emploi de la bourse de l'emploi », annexes de la classification des emplois d'immeubles, etc.).

2° Les classifications d'emplois et les définitions de tâches contenues dans chacune des annexes constituent des documents généraux dont l'application stricte et littérale ne peut être invoquée pour refuser d'effectuer temporairement un travail demandé par l'employeur et concourant à l'activité générale de la société.

En raison de la grande diversité de structure, d'importance et de mode de gestion des sociétés anonymes et fondations d'HLM, des précisions et/ou des adaptations peuvent être introduites, au niveau de l'entreprise, dans les classifications conventionnelles.



Les qualifications particulières et les modifications retenues par les sociétés devront faire l'objet d'une classification concordante avec celle de la présente convention dans le cadre d'un accord d'entreprise.

C'est à la société qu'il incombe de déterminer la nature des différents emplois devant être pourvus dans ses services et de fixer les fonctions réelles incombant à chacun. Ces fonctions peuvent, pour un même emploi, être différenciées d'une société à l'autre : chaque société organise en effet ses propres services sans être soumise à des règles précises en la matière.

C'est lors du recrutement que la direction de la société définit les tâches confiées au salarié en fonction des besoins des services et de la structure même de l'entreprise. La volonté de la société de ne pas maintenir l'emploi ou les nécessités du service peuvent conduire à proposer à un salarié une affectation différente de ses attributions habituelles. Ce changement s'effectuera conformément aux dispositions légales ou contractuelles.

L'employeur mettra en place, dans le cadre de la formation professionnelle continue, des actions de formation permettant au salarié de faire face à ses nouvelles fonctions.

Tous les postes peuvent être tenus indifféremment par du personnel masculin ou féminin.

3° Les objectifs cités en 1° ainsi que la révision des classifications participent pleinement à l'objectif légal confié aux partenaires sociaux de la branche de réguler la concurrence des entreprises relevant de son champ d'application ainsi qu'à la mise en œuvre des articles L. 2222-3-3 et L. 2232-5-1 et suivants du code du travail.

## PREMIÈRE PARTIE

### DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNEL

#### APPLICATION DE LA CONVENTION

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

##### *Champ d'application*

La présente convention, règle les rapports entre les sociétés anonymes et fondations d'HLM et leur personnel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Le champ professionnel d'application de la convention s'étend aux sociétés anonymes et fondations d'HLM dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L. 422-1 et L. 422-2 du code de la construction et de l'habitation et auxquelles l'INSEE attribue le plus souvent les codes NAF 41.10A et 68.20A.

Le champ géographique de la convention couvre les départements français métropolitains ainsi que les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM).

##### Article 2

##### *Durée. – Révision et dénonciation*

La présente convention collective s'appliquant à l'ensemble des personnels est conclue sans limitation de durée et prend effet le 25 mars 2000.

Sa dénonciation, par l'un des collèges signataires, interviendra sous forme de lettre recommandée avec avis de réception.

La convention dénoncée continuera de s'appliquer jusqu'à conclusion d'une nouvelle convention ou à défaut pour une période maximale d'un an.

La partie dénonçant la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet portant sur les points à réviser.

Les effets de la dénonciation de la convention collective sont mentionnés à l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une partie contractante envisagera une révision de portée limitée, elle pourra présenter sa demande sans que celle-ci entraîne la dénonciation de la convention.

L'introduction de la demande se fera dans les mêmes conditions que lorsqu'il s'agit d'une dénonciation.

Les avenants ou la dénonciation de la présente convention sont déposés par le secrétariat de la commission paritaire auprès des services du ministre chargé du travail.

Le secrétaire de la commission paritaire remet également un exemplaire de la convention et de ses avenants au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes compétent.

La présente convention collective ne peut être une cause de réduction des avantages acquis à titre individuel ou collectif résultant d'accords d'entreprise antérieurs au 25 mars 2000 conclus sur le plan local. Si de tels accords existent, ils s'appliqueront également au personnel embauché après la date de signature de la présente convention collective.

En conséquence, le salaire et les avantages en nature attribués en application des dispositions de la présente convention ne pourront être inférieurs au montant global des salaires et avantages en nature accordés antérieurement à la signature.

Il est rappelé le caractère minimal des conditions exposées ci-après et la possibilité laissée à chaque société de conclure des accords en vue d'apporter des avantages complémentaires.

Lorsqu'un accord d'entreprise à durée indéterminée est dénoncé et qu'il n'est pas remplacé par un nouvel accord, l'accord initial demeure applicable aux salariés pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de dénonciation ; les effets de cette dénonciation sont régis par les textes en vigueur.

## DROIT SYNDICAL

### Article 3

#### *Préambule*

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu de la deuxième partie, livre premier, du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à respecter et faire respecter la liberté individuelle de tout employeur et salarié, le droit pour chacun d'appartenir à un syndicat.

Elles s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner, soit la liberté syndicale, soit la liberté du travail.

L'employeur s'engage, en outre, à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter sa décision en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, la classification, la rémunération, les mesures de discipline ou de licenciement.

Si un salarié remet en cause le motif de licenciement comme ayant été effectué en violation de la liberté syndicale ci-dessus rappelée, salarié et employeur s'emploieront à reconnaître les faits dans une phase facultative de conciliation au sein de l'entreprise et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

## Article 4

### *Exercice du droit syndical*

a) Pour favoriser une diffusion de l'information le plus largement possible, chaque société dans laquelle existe une représentation syndicale mettra à disposition de chaque section syndicale un panneau permettant l'affichage des informations syndicales. Ce panneau sera installé au siège social ainsi que dans les locaux décentralisés de l'entreprise regroupant au moins 10 salariés (agences antennes, atelier, etc.). Simultanément à l'affichage, un exemplaire de la communication sera remis à l'employeur.

Pour les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la distribution des informations émanant des organisations syndicales fera l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise. En cas d'échec des négociations, la distribution de ces informations leur sera transmise par courrier à concurrence de 2 envois par an et par syndicat représentatif selon la loi et présent dans l'entreprise à la charge de la société pour les salariés n'ayant pas de moyen moderne informatique, par courriel et site intranet syndical ou tout autre moyen moderne en conformité avec l'évolution technique informatique.

b) Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte de la société, y compris pendant le temps de travail. Ces collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement des services.

c) Feront l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise, la mise à disposition de la ou des sections syndicales de locaux, leur aménagement, ainsi que leur dotation en matériel dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi.

d) Pendant leur temps de travail, à concurrence de 1 heure par trimestre, les salariés peuvent assister aux réunions des organisations syndicales reconnues représentatives se tenant dans l'enceinte de l'entreprise, mais en dehors des locaux de travail.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par l'article L. 2142-10 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une information du chef d'entreprise ou de son représentant 1 semaine au moins avant la date de la réunion.

Pour la tenue de ces réunions, à défaut de local syndical ou pour répondre à sa demande, la section syndicale disposera d'une salle qui devra lui être affectée par le chef d'entreprise ou son représentant en fonction des disponibilités et des nécessités de service.

e) Les organisations syndicales représentées dans l'entreprise peuvent inviter l'un de ses salariés disposant ou non d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical à assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus.

L'autorisation spéciale d'absence rémunérée que l'employeur pourra accorder en fonction des nécessités de service ne bénéficiera qu'à un salarié par organisation syndicale et sera limitée à 2 jours par an. Elle sera accordée sur justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. Quatre jours supplémentaires d'absence, mais sans solde pourront être accordés dans les mêmes conditions.

Les absences correspondantes ne seront pas considérées comme du temps de travail effectif.

f) Pour couvrir leurs déplacements dans l'exercice de leurs fonctions, l'assurance des représentants du personnel, des délégués syndicaux et représentants syndicaux au comité d'entreprise et des membres du CHSCT fera l'objet d'une négociation collective d'entreprise.

## Article 4.1

### *Formation syndicale*

Dans les sociétés occupant au moins 10 salariés, le congé de formation économique, sociale et syndicale auquel peut prétendre tout salarié est régi par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail. Le taux de rémunération est porté à 0,16 pour mille du montant entendu, au sens du I de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

Le doublement du taux légal ainsi opéré conduit à majorer de 0,08 pour mille la participation obligatoire des sociétés anonymes et fondations d'HLM au plan de formation.

Sous réserve de l'approbation des instances paritaires de l'OPCA compétent cette contribution de 0,16 pour mille sera collectée par le fonds d'assurance formation qui assurera la gestion des sommes ainsi mutualisées sur le fondement des règles et modalités de fonctionnement édictées par la commission nationale emploi et formation instituée en application de l'accord collectif objet de la troisième partie de la présente convention collective.

## Article 4.2

### *Déroulement de carrière*

Les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, les représentants syndicaux au comité d'entreprise, les représentants des sections syndicales et les membres du CHSCT, les membres de la délégation unique du personnel ou des instances regroupées bénéficieront à leur demande d'un entretien annuel avec le chef d'entreprise, son représentant ou le responsable des ressources humaines, au cours duquel seront examinées :

- leur positionnement professionnel ;
- le déroulement de leur carrière ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- les difficultés rencontrées lors de l'exercice du mandat ;
- les compétences développées dans le cadre de l'exercice leurs mandats ;
- les motifs d'une stagnation éventuelle, pendant 5 ans, du salaire de base.

Cette demande se substitue et se confond avec l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail si elle est réalisée en début ou fin de mandat.

## Article 4.3

### *Heures de délégation*

Le temps occasionné pour l'exercice des mandats syndicaux et électifs dans le cadre de l'organisme : sera pris en charge par la société, dans la limite du crédit d'heures rémunérées tel qu'il résulte de la législation actualisée. L'employeur assurera en tant que de besoin le remplacement du salarié concerné avec un délai de prévenance de 48 heures. Cette disposition ne contrevient pas au droit relatif à l'usage des crédits d'heures.

Pour tenir compte de la dispersion fréquente des personnels sur le patrimoine, le crédit d'heures des délégués syndicaux est porté sera au moins égal à :

- 14 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises de 151 à 499 salariés ;
- 26 heures par mois dans les entreprises de 500 salariés et plus.

## Article 4.4

### *Développement du paritarisme*

#### Mandats externes

Lorsqu'il siège dans une instance locale, départementale ou nationale paritaire dont la vocation a un lien direct avec l'activité de l'entreprise ou de la branche professionnelle, tout salarié mandaté par une organisation syndicale représentée dans l'entreprise a le droit de s'absenter pour participer aux réunions de ces instances, sauf refus motivé par des nécessités de service majeures et opposé avec l'accord du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le maintien du salaire prévu par la loi dans le cas d'absences permettant de participer notamment à des instances de formation ou à la négociation collective d'entreprise est étendu aux absences justifiées par la participation aux séances de négociation collective nationale tenues au niveau de la branche professionnelle mais hors du cadre d'une commission paritaire nationale.

#### Négociation collective

Pour préparer effectivement les séances de négociation de la convention collective nationale, les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dûment mandatés, bénéficieront avant chaque réunion d'un temps de travail et de coordination équivalent à la durée prévue de la rencontre paritaire de négociation tenue, au niveau de la branche, dans le cadre d'une commission nationale paritaire ou d'un groupe paritaire de négociation collective.

#### Information des partenaires sociaux

Les membres, titulaires et suppléants des commissions paritaires de la branche qui ne recevraient pas, par ailleurs, les publications périodiques de l'union sociale pour l'habitat ou de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat (Actualités habitat, etc.), y seront abonnés, par les soins du secrétariat des commissions paritaires.

Ces mêmes membres seront également invités à la séance publique de chacune des assemblées générales de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

### REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

## Article 5

#### *a) Délégués du personnel*

Les sociétés employant au moins 11 salariés doivent organiser des élections de délégués du personnel, titulaires et suppléants.

Le nombre de délégués, variable selon l'importance de la société, est précisé aux articles R. 2314-1 et R. 2314-2 du code du travail.

Leurs attributions sont définies à L. 2313-1 et suivants : ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application du code du travail.

#### *b) Comité d'entreprise*

Les sociétés employant au moins 50 salariés sont tenues d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser en principe tous les 4 ans des élections en vue d'établir la composition de la représentation du personnel au sein de ce comité.

Une délégation unique du personnel dans laquelle les délégués du personnel constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise est possible dans les conditions prévues par les articles L. 2326-1 et suivants du code du travail.

Cette représentation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés à l'article R. 2324-1 et, le cas échéant, à l'article R. 2314-2 du code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont énoncées aux articles L. 2323-1 et suivants du code du travail.

D'une manière générale, le comité d'entreprise exerce un rôle consultatif dans le domaine économique.

Le comité d'entreprise intervient également en matière d'activités sociales et culturelles pour lesquelles il peut exercer un rôle, selon les cas, de surveillance et de contrôle, de participation à la gestion ou de gestion directe.

### *c) Dispositions communes*

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise disposent d'un crédit d'heures dont la durée, fixée par la loi est majorée de 10 %. Ils bénéficient également de protections spéciales accordées par la loi notamment en matière de licenciement.

## COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

### Article 6

Les fonctions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doivent être mises en place dans toutes les sociétés occupant au moins 50 salariés dans le respect des conditions légales de mise en place prévues à l'article L. 4611-1 du code du travail.

À défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les fonctions attribuées à ce comité.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission principalement de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Lorsqu'un risque grave est constaté dans la société, le CHSCT peut faire appel à un expert. En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance (référé).

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu à l'obligation de discrétion et au secret professionnel dans les mêmes termes que les membres du CHSCT.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés à l'article R. 4613-1 du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une protection contre les licenciements dans les mêmes conditions que les représentants du personnel.

Ils disposent également d'un crédit d'heures rémunérées, variable selon l'effectif de la société et précisé aux articles L. 4614-3 et suivants du code du travail.

## Article 7

### 7.1. Missions et composition

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM dite commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale exerce toutes les missions d'intérêt général que lui a confié la loi. Elle peut également s'adjoindre d'autres missions spécifiques telles que celles visées à l'article L. 2232-9, II, alinéa 2, à défaut de toute autre instance compétente.

Elle assure également l'interprétation des dispositions conventionnelles en vigueur selon les modalités prévues à l'article 8.

Elle est composée, dans les conditions prévues au règlement intérieur, pour le collège salarié d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant nommés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre, au plus, égal de représentants titulaires et suppléants nommés par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat pour le collège employeur.

### 7.2. Organisation

#### Présidence

La commission paritaire nationale est présidée alternativement pendant 1 an par un représentant du collège employeur et pendant 1 an par un représentant du collège salarié.

Le président est désigné par son collège. Il n'a pas de voix prépondérante dans les délibérations.

#### Secrétariat

La commission désigne un secrétaire qui peut être choisi dans son sein ou en dehors de son sein. Mais dans ce dernier cas, il assiste aux réunions sans avoir voix délibérative.

### 7.3. Fonctionnement

Les membres titulaires et suppléants prennent part aux débats mais seuls les membres titulaires prennent part aux votes.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant devient titulaire pour la séance.

Pour délibérer valablement, la commission doit atteindre au moins la moitié des membres titulaires de chaque collège.

Dans le cadre de l'application de cette disposition, si la commission paritaire ne peut se réunir valablement, le président doit adresser une nouvelle convocation aux membres titulaires et suppléants dans les 8 jours ; dans ce cas, la commission paritaire nationale peut siéger valablement avec 1/3 des membres titulaires de chaque collège.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, obligatoirement diffusé à tous les membres titulaires et suppléants par courriel, ainsi qu'à chaque société adhérente à la fédération des entreprises sociales pour l'habitat qui devra les communiquer aux délégués du personnel, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

La fédération des entreprises sociales pour l'habitat met à la disposition de la commission paritaire le personnel et les moyens nécessaires pour la rédaction et la diffusion des comptes rendus, procès-verbaux et avenants établis pour les besoins administratifs de la commission.

Les décisions sont prises par accord de la majorité du collège employeur et d'au moins deux organisations syndicales pour le collège salarié.



#### 7.4. Compétence

La commission paritaire nationale a pour vocation de :

- a) Définir son calendrier annuel de négociation, étudier et conclure tout accord intéressant le personnel et décider des modifications ou améliorations qui peuvent être apportées à la présente convention soit qu'elle ait été saisie, soit que ces représentants en prennent l'initiative ;
- b) Statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application du texte de la présente convention et définir les procédures conventionnelles de conciliation ;
- c) Négocier la rémunération minimale des personnels ;
- d) Observer et étudier la mise en œuvre de la convention collective nationale.

#### 7.5. Procédure

La commission paritaire nationale se réunit obligatoirement trois fois par an sur l'initiative de son président.

Elle doit en outre, dans un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, se réunir sur l'initiative de deux organisations syndicales signataires de la convention ou du collègue employeur.

Une des réunions annuelles est consacrée au suivi d'application des dispositions conventionnelles conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail.

#### 7.6. Participation des personnels à la commission paritaire nationale

Lorsqu'un salarié est appelé à siéger à la commission paritaire nationale en qualité de membre titulaire ou suppléant, aucune retenue ne doit être opérée sur sa rémunération et ses accessoires.

### Article 8

La commission paritaire nationale statuant en tant que commission paritaire d'interprétation est saisie des cas litigieux à la requête de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit les examiner à sa plus prochaine session qui se tiendra dans un délai 2 mois à dater de la réception de la demande.

Elle peut aussi traiter une demande d'avis d'une juridiction compétente sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle.

Les litiges sont réglés par la commission paritaire d'interprétation sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux que les parties conservent le droit de saisir.

### BOURSE DE L'EMPLOI

#### Article 9

Une bourse de l'emploi est créée au sein de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

9.1. Les objectifs sont les suivants :

- maintenir et accroître la vitalité de la branche professionnelle en faisant face aux problèmes de restructuration et de reconversion ;
- favoriser une certaine mobilité dans la branche susceptible d'enrichir l'expérience professionnelle des individus et les pratiques des organismes ;
- permettre une prise en compte des aspirations des salariés.

9.2. Une large information sera diffusée auprès des organismes et de leur personnel sur le mode de fonctionnement de la bourse de l'emploi :

- articles publiés dans Actualités habitat ;
- communication au conseil fédéral ;



- communication par l'employeur au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux (diffusion d'un exemplaire des fiches « offre », « demande » et de la notice explicative) ;
- affichage au sein des organismes.

Cette liste d'actions n'est pas limitative.

Les parties signataires demandent que les entreprises de la branche communiquent les postes à pourvoir à la bourse de l'emploi. Celle-ci n'aura de réelle efficacité que si chacun y apporte son concours de façon active.

9.3. La fédération des entreprises sociales pour l'habitat assure le fonctionnement de la bourse de l'emploi et exerce un rôle d'intermédiaire entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Des formulaires « poste à pourvoir » et « demande d'emploi » ont été mis au point dans le cadre de l'accord collectif figurant dans la troisième partie ci-après. Ils sont reproduits dans la quatrième partie de la présente convention collective.

Une notice d'emploi des formulaires précise la procédure à suivre dans la rédaction des offres et demandes et dans le traitement des informations.

Le caractère confidentiel des renseignements figurant sur les fiches « demande d'emploi » doit être respecté par l'entreprise qui offre l'emploi. Cette condition est essentielle au bon fonctionnement du système mis en place. Aucun renseignement ne peut être pris sans l'accord de l'intéressé(e).

9.4. La commission paritaire emploi et formation veille au fonctionnement régulier de la bourse de l'emploi.

Un compte rendu sur les résultats de la bourse de l'emploi est présenté chaque semestre aux membres de cette même commission.

## RECRUTEMENT

### Article 10

L'entreprise détermine le nombre et la nature des différents emplois devant être pourvus.

La création ou la vacance de poste, à l'exclusion des postes de cadres (G7, G8, G9) est portée à la connaissance du personnel par tous les moyens laissés à l'initiative de la société, afin de permettre d'éventuelles candidatures.

En cas de recrutement extérieur, il sera notamment fait appel à la bourse de l'emploi instituée dans la branche professionnelle.

Chaque engagement est confirmé par une lettre ou un contrat de travail dans lequel notamment la fonction de l'intéressé est nettement définie ainsi que son mode de rémunération, sa classification, son lieu de travail, où sont précisées la date de prise de fonction et la date de prise en considération du point de départ de son ancienneté.

En application de la présente convention, chaque salarié visé à l'article 1<sup>er</sup> bénéficie du classement correspondant à l'emploi qu'il occupe et qui est défini à l'annexe spécifique à chaque catégorie de personnel. Le coefficient hiérarchique et sa qualification ainsi que l'intitulé de la présente convention collective doivent figurer sur son bulletin de paie.

Toute modification dans la fonction entraînant un changement de rémunération ou de classification fait l'objet d'une notification par écrit après accord entre les parties.

Pour un travail exceptionnel ou un remplacement temporaire, il pourra être fait appel à du personnel sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le recours au travail précaire pour un poste déterminé ne peut être considéré que comme un palliatif limité dans le temps.

Le recrutement est subordonné aux résultats de la visite médicale prévue par la loi.

## PÉRIODE D'ESSAI

### Article 11

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les employés, les ouvriers et le personnel d'immeubles relevant du premier coefficient hiérarchique de chacune des classifications ;
- 3 mois pour les employés, les ouvriers, le personnel d'immeubles et les agents de maîtrise relevant des autres coefficients hiérarchiques ;
- 6 mois pour les cadres.

Toutefois, s'il s'agit d'employés, d'ouvriers, de personnels d'immeubles, d'agents de maîtrise ou de cadres présentant de sérieuses références ou des qualifications techniques reconnues, l'essai qui est exigé pourra être réduit ou supprimé par l'employeur.

Le salarié maintenu en fonction à la fin de la période d'essai bénéficie de la reprise de son ancienneté acquise lors de contrats antérieurs dans la société.

Pendant la période d'essai, les droits découlant de la présente convention sont les mêmes que ceux des bénéficiaires de contrats à durée indéterminée et maintenus en fonction à l'issue de leur période d'essai ou exemptés de cette période, sauf en ce qui concerne le licenciement et le maintien du salaire en cas de maladie défini à l'article 29 ci-dessous.

## PROMOTION INTERNE

### Article 12

Pour procéder à la promotion interne des salariés, il est tenu compte dans la mesure du possible des stages professionnels suivis ou à suivre par l'intermédiaire d'organismes agréés donnant droit à un diplôme reconnu par la profession ainsi que du niveau des connaissances au moment du recrutement et des capacités réelles de l'intéressé à remplir le nouveau poste.

## FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

### Article 13

Un accord collectif de branche portant sur la formation et l'emploi fait l'objet de la troisième partie de la présente convention.

## SANCTIONS ET GARANTIES DISCIPLINAIRES

### Article 14

En cas de faute professionnelle, d'absences non motivées ou répétées, de retards renouvelés et non justifiés, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises :

- avertissement ;
- blâme avec inscription au dossier ;
- mise à pied ;
- mutation avec ou sans rétrogradation ;
- licenciement avec préavis et indemnité ;
- en cas de faute grave, licenciement sans préavis ni indemnité.

Les sanctions, qui doivent être proportionnelles à la faute, sont prises par le représentant habilité de l'employeur, l'employé ayant été entendu en présence, s'il le désire, d'un délégué du personnel ou d'un salarié de la société choisi par lui.

## Article 15

Si l'employeur estime qu'il y a faute grave, il peut prononcer la mise à pied conservatoire du salarié concerné en attendant qu'une décision soit prise à son égard.

Une sanction définitive ne pourra être prise qu'après que la procédure disciplinaire aura été respectée dans les limites et les conditions fixées par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail (convocation et entretien préalable, motifs de la sanction envisagée, notification de la sanction).

La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Lorsque, au terme de la procédure disciplinaire, une sanction définitive de mise à pied est décidée par l'employeur, elle entraîne, pour le salarié, l'interdiction d'exercer ses fonctions et la perte corrélative du salaire pendant la durée de la mise à pied.

## RUPTURE DU CONTRAT DÉMISSION. — LICENCIEMENT. — RETRAITE

### Article 16

#### *Démission*

Au-delà de la période d'essai, en cas de départ à leur initiative, les salariés sont tenus de respecter un préavis d'un mois, les salariés titulaires « cadres » de 3 mois.

### Article 17

#### *Licenciement*

Au-delà de la période d'essai, un préavis de licenciement d'un mois plein, porté à 2 mois après 2 ans de présence, est accordé à l'ensemble des personnels, à l'exception des cadres auxquels un préavis de 3 mois doit être donné.

Les conditions financières au départ du salarié sont fixées à l'article 34 ci-après.

### Article 18

#### *Licenciement collectif*

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements, conformément à l'article L. 1233-5 du code du travail, tiendra compte notamment des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des charges de famille en particulier celles des parents isolés et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile notamment celles des personnes handicapées et des salariés âgés.

### Article 19

#### *Retraite*

La retraite complémentaire applicable aux membres du personnel bénéficiant d'un coefficient hiérarchique au minimum égal à G5 cadre, résulte de la convention collective nationale du 14 mars 1947 étendue aux cadres sociétés anonymes et fondations d'HLM par l'avenant du 27 mars 1950 homologué par arrêté du ministère du travail en date du 17 décembre 1951.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1963, le personnel non affilié au régime de retraite des cadres en vertu du paragraphe précédent, bénéficie d'un régime complémentaire de retraite par l'adhésion obligatoire de chaque société à une caisse de retraite complémentaire des salariés.

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :

- à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Le montant des indemnités dans ces deux situations (départ à la retraite ou mise à la retraite) est fixé conventionnellement à l'article 33 ci-dessous.

## DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE. – ASTREINTES

### Article 20

#### *Durée du travail*

Dans le cadre des lois en vigueur, les horaires de travail seront déterminés par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Toutes les heures faites par le personnel en supplément de la durée légale ou équivalente seront rétribuées conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

La durée et l'amplitude du travail du personnel de gardiennage sont traitées dans l'annexe II de la deuxième partie.

### Article 21

#### *Repos hebdomadaire*

Tout salarié a droit au repos hebdomadaire et aux jours fériés prévus par la loi. Ce repos hebdomadaire est au minimum de 36 heures consécutives, soit 1 jour et demi.

### Article 22

#### *Astreintes*

Afin de pouvoir intervenir rapidement en cas d'urgence ou de nécessité tenant à la sécurité de (ou des) l'immeuble(s) dont ils sont chargés ainsi qu'à celle de leurs occupants, les salariés chargés d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien de cet (ces) immeuble(s) ou une partie de ces fonctions, qu'ils soient logés ou non et quelle que soit leur position hiérarchique ou la classification à laquelle leur emploi les rattache, peuvent être soumis à un régime d'astreinte, au-delà de leur horaire de référence – temps plein ou partiel.

#### 22.1. Définition et nature des astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ainsi, pendant une durée et selon des horaires fixés par l'employeur, les salariés en astreinte seront tenus d'être joignables pour pouvoir effectuer un travail au service de la société soit à la demande de leur employeur ou de son représentant, soit de leur propre initiative dans le cadre de consignes connues.

Durant ce temps d'astreinte, ils ne devront pas exécuter de travail effectif (comme des rondes, par exemple) et ils devront être libres de vaquer à leurs occupations personnelles.

#### 22.2. Organisation des astreintes

Dans tous les cas et pour faciliter l'organisation de ces astreintes par roulement, celles-ci pourront concerner d'autres immeubles que ceux dont les salariés sont chargés habituellement.

La programmation individuelle des astreintes sera effectuée après concertation entre l'employeur et les salariés concernés. Elle devra être portée à la connaissance de ces salariés au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dans lesquelles ce délai est ramené à 1 jour franc.

#### 22.3. Compensation des astreintes

Le temps de ces astreintes doit faire l'objet d'une compensation attribuée sous forme de rémunération en espèce ou en nature ou sous forme de repos. L'avantage en nature que constitue la gratuité

éventuelle du logement attribué comme accessoire du contrat de travail peut être, en tout ou en partie, la contrepartie de cette astreinte dans la limite de ce qui, le cas échéant, est déjà pris en compte, au titre du loyer et des charges dans le salaire brut rémunérant la durée équivalente ou réelle de travail effectif.

En tout état de cause, pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne pourra pas être inférieure aux planchers suivants :

- en cas de repos : 12 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant, ce pourcentage étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés ;
- en cas de compensation financière en espèce ou en nature : 12 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris), hors la gratification de fin d'année et la prime de vacances, du 1<sup>er</sup> coefficient hiérarchique de la catégorie d'emplois correspondante (G1, EE, OE), ce pourcentage étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

#### 22.4. Contreparties des interventions

Lorsque le salarié placé en astreinte est appelé à intervenir pour un travail effectif au service de la société, le temps correspondant sera considéré comme une période de travail effectif et donc décompté et rémunéré comme telle.

Les salariés à temps plein soumis à la durée légale du travail ou à une durée équivalente recevront un paiement de ces heures conforme au régime légal ou conventionnel applicable dans la société pour les heures supplémentaires et les salariés à temps partiel recevront un paiement de ces heures dans les conditions légales ou conventionnelles applicables au régime des heures complémentaires.

Toute intervention effectuée pour organiser des mesures de sauvetage, de prévention d'accidents imminents ou pour réparer en cas de panne ou d'incident survenu sur des matériels ou des installations nécessaires au fonctionnement normal des immeubles donnera lieu à repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, si elle a eu pour effet de suspendre le repos quotidien légal ou le repos hebdomadaire.

### CONGÉS ANNUELS

#### Article 23

##### *Congés payés*

Le droit au congé s'apprécie en référence à une période qui s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Il est accordé à tous les salariés des congés payés à salaire entier, dans les conditions fixées par les articles L. 3141-1 et suivants, jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables pour une année complète d'activité.

Il est accordé à tout le personnel un congé supplémentaire de 1 jour par 5 ans d'ancienneté.

L'ordre des départs en congés sera fixé chaque année avant le 1<sup>er</sup> avril, par la direction, après consultation des délégués du personnel.

Dans les 30 jours qui précèdent la date prévue pour le congé, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent plus être modifiés, sauf circonstances exceptionnelles.

Lorsqu'un salarié prend son congé, il peut demander, avant de partir, à percevoir ses appointements pour la durée du congé.

En cas de rappel par la société pendant la période de congé, le salarié intéressé aura droit à 2 jours supplémentaires de congés auxquels s'ajouteront les délais de transport ; ses frais supplémentaires de voyage lui seront remboursés.

## CONGÉS SPÉCIAUX

### Article 24

Des congés spéciaux avec traitement seront accordés à tout le personnel dans les circonstances suivantes :

Mariage :

- du salarié : 5 jours ouvrables ;
- d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables.

Pacs :

- du salarié : 4 jours ouvrables.

Naissance - adoption :

- d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Décès :

- du conjoint ou du concubin notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié, ou du partenaire auquel le salarié était lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrables ;
- du père, de la mère : 3 jours ouvrables ;
- du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ouvrables ;
- d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- des grands-parents du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

Handicap :

En cas d'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.

Les congés motivés par un mariage ou un décès sont accordés au moment du mariage ou du décès.

Les congés de naissance ou d'adoption doivent être pris dans les 15 jours de l'événement.

Si le salarié se trouve en congé normal, le nombre de jours de congés correspondant au congé spécial est reporté dans le droit à congé du salarié.

Pour la bonne marche du service, la date fixée initialement pour la reprise du travail à l'issue du congé normal ne peut être modifiée unilatéralement par le salarié.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de route aller-retour peut s'ajouter au congé proprement dit, délai soumis au même régime que ce congé ; le délai est fixé à 1 jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à 2 jours lorsque le trajet aller-retour dépasse 600 kilomètres.

## SERVICE NATIONAL

### Article 25

#### *Situation et droits des salariés*

Les règles applicables aux salariés appelés ou rappelés au service national ou tenus de participer à l'appel de préparation à la défense sont fixées par les articles L. 3142-71 à L. 3142-77 du code du travail.

## RÉMUNÉRATION

### Article 26

#### *Rémunération*

La rémunération minimum brute garantie correspondant à chaque emploi défini dans les classifications est fixée dans les annexes de la deuxième partie de la présente convention.

## INDEMNITÉS, PRIMES ET ALLOCATIONS

### Article 27

#### *Prime d'ancienneté*

##### Taux

Après 3 ans révolus d'ancienneté au même coefficient hiérarchique, une prime d'ancienneté est versée mensuellement à chaque salarié, excepté les cadres classés dans l'une des catégories G7 à G9 de la grille applicable aux personnels administratifs.

Cette prime représente pour chaque salarié concerné 0,6 % de son salaire brut mensuel de base par année révolue d'ancienneté depuis sa promotion au coefficient hiérarchique de son emploi ou, à défaut, de son recrutement.

Cette prime d'ancienneté progressera ensuite par période triennale sans pouvoir excéder toutefois un certain pourcentage de cette base de calcul qui exclut toute prime ou gratification, tout avantage en nature et toute heure supplémentaire.

##### Durée

Le pourcentage effectif est déterminé par le nombre d'années pouvant être pris en compte au titre de la prime d'ancienneté et qui est limité à 18 ans (= 10,8 %) pour les catégories bénéficiaires de cette prime.

##### Disposition dérogatoire

Cette prime pourra toutefois être réduite ou supprimée pour tout ou partie du personnel, si un accord d'entreprise est conclu pour faire bénéficier le personnel concerné de dispositions au moins aussi avantageuses que la prime ou la part de prime ainsi supprimée, notamment dans le cas de réduction du temps de travail effectuée en maintenant tout ou partie des salaires antérieurs.

##### Modalités d'application

Lors de l'entrée en vigueur des dispositions du présent article ou, le cas échéant, pour appliquer tout accord d'entreprise y dérogeant ou, enfin, à l'occasion de chaque promotion hiérarchique :

1° L'ancienneté acquise excédentaire sera intégrée dans le salaire de base de telle façon que le salaire effectivement perçu reste le même ;

2° La part de prime résultant de l'ancienneté excédant le nouveau plafond ne pourra pas servir à financer l'éventuel ajustement à la hausse de l'ancien salaire de base nécessité par le respect du minimum conventionnel applicable. Le montant de cet ajustement sera, par ailleurs et s'il y a lieu, pris en compte dans le calcul de la nouvelle prime d'ancienneté.

### Article 28

#### *Gratifications et primes*

##### 28.1. Gratification de fin d'année

Une gratification, qui ne saurait être inférieure au salaire du mois de décembre, est attribuée au personnel. Elle est payable au mois de décembre de l'année en cours, sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixerait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième.



Le salaire pris en considération est le salaire brut de base du mois, y compris la prime d'ancienneté, lorsqu'elle existe, mais à l'exclusion de toute autre prime, des heures supplémentaires et des avantages en nature.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie non indemnisée dans les conditions prévues à l'article 29 ci-dessous (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, ladite gratification est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

#### 28.2. Prime de vacances

Il est attribué à tous les salariés une prime annuelle de vacances qui est réglée avant le départ en congé principal pris pendant la période légale des congés (1<sup>er</sup> mai-31 octobre) sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixerait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième. Cette prime, dont le montant est fixé par chaque société, ne saurait être inférieure à 4 % du minimum annuel professionnel attaché au premier coefficient de chacune des classifications correspondantes (G1, EE, OE). Elle se rapporte à la période de référence comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, la prime de vacances est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

#### 28.3. Substitution

Les sociétés qui versaient précédemment, sous des appellations diverses (prime de bilan, prime d'objectif, prime d'assiduité, prime de gestion, etc.) des primes et/ou des gratifications d'un montant global au moins égal à celles prévues aux articles 28.1 et 28.2 ci-dessus, ont la faculté de ne pas appliquer les dispositions des deux articles précédents.

#### Article 29

##### *Maladie*

Dès lors qu'un salarié aura acquis une ancienneté de service continu variant en fonction de son coefficient hiérarchique dans les conditions suivantes :

- 1 mois pour les G1, EE, OE ;
- 3 mois pour les autres coefficients ;
- 6 mois pour les cadres.

Il lui sera accordé, en cas de maladie dûment constatée, une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités qui lui seront versées au titre de l'assurance maladie et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

Cette couverture complémentaire bénéficiera au salarié, sous réserve que celui-ci ait justifié de sa maladie dans les 48 heures, dès que son droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie lui sera ouvert par la sécurité sociale.

En aucun cas, le salarié ne pourra bénéficier d'une rémunération nette supérieure à celle qu'il reçoit lorsqu'il est présent.

Cette indemnité conventionnelle sera servie pendant une durée d'un mois et pendant les 45 jours suivants, elle sera réduite de moitié. Toutefois, pour les salariés ayant plus de 2 ans révolus d'ancienneté, chacune de ces durées sera portée à 3 mois.

À l'expiration du délai d'indemnisation conventionnelle, la société appréciera si l'intéressé doit être placé en disponibilité, avec éventuellement maintien partiel de son salaire pour une durée déterminée ou, au contraire, s'il y a lieu de pourvoir immédiatement à son remplacement.



Pour le calcul de la période d'indemnisation, il sera tenu compte des indemnités conventionnelles déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié.

#### Article 30

##### *Maternité. – Adoption*

Pendant le congé légal de maternité ou d'adoption, il est versé mensuellement à la personne en arrêt de travail une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités auxquelles elle a droit au titre de l'assurance maternité et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

#### Article 31

##### *Accident du travail. – Maladie professionnelle*

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, le salarié blessé ou malade a droit pendant son absence, et jusqu'à consolidation de sa blessure ou jusqu'à sa guérison, au maintien de son salaire intégral, déduction faite des indemnités versées par la caisse de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

#### Article 32

##### *Allocation en cas de décès*

Lors du décès d'un membre du personnel et à défaut d'assurance groupe contractée par l'organisme, une allocation est versée au conjoint ou concubin notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié décédé, ou au partenaire auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, ou à ses enfants ou, à défaut, à toute personne qui était à sa charge au sens du code général des impôts.

Le montant de cette allocation est déterminé sur des bases identiques à l'indemnité prévue à l'article 33.1 ci-après.

#### Article 33

##### *Indemnité de départ en retraite*

33.1. Tout salarié partant volontairement en retraite après 10 années révolues d'ancienneté de service continu perçoit une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans la société.

Cette indemnité est au moins égale à 1,5/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois. Elle est majorée de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté dès la onzième année.

33.2. En cas de mise à la retraite décidée par l'employeur dans les conditions prévues par l'article 19 ci-dessus, le salarié concerné recevra une indemnité calculée en fonction des seuils suivants. Cette indemnité sera égale ou portée à :

- jusqu'à 8 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite ;
- après 9 ans révolus de services ininterrompus et jusqu'à 25 ans révolus : 2,7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois, majorés de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la huitième année, sans toutefois pouvoir dépasser 7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois ;
- au-delà de 25 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite.

## Article 34

### *Indemnité de licenciement*

En cas de licenciement, et sous réserve que celui-ci ne soit pas motivé par une faute grave, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service de la société recevra une indemnité égale à 1/5 de mois de salaire par année de service.

Si le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, il ouvre droit au salarié après 4 ans de service ininterrompu dans la société à une indemnité se substituant à celle définie à l'alinéa précédent et qui ne saurait être inférieure à 1/3<sup>e</sup> de mois de salaire par année révolue d'ancienneté de services continus.

Après 4 ans de service ininterrompu dans la société, en cas de licenciement pour motif économique, les indemnités définies ci-dessus, alinéa 2, sont majorées de 25 %. Cette majoration est de 50 % si le salarié concerné par ce licenciement économique est âgé d'au moins 50 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut de base, y compris l'ancienneté, du dernier mois précédant la notification du licenciement, augmenté du 1/12 des compléments conventionnels de salaire (gratification et prime de vacances ou leurs équivalents).

En cas de rémunération variable, la partie variable du salaire à prendre en considération sera calculée selon la législation en vigueur.

## Article 35

### *Frais de déplacement*

Les frais de déplacement engagés par le personnel pour l'exécution de leur mission ou lorsque le salarié doit se rendre par ses propres moyens sur un lieu de travail différent de celui de son poste de travail habituel (siège, atelier, agence décentralisée, lieu d'affectation, etc.), sont remboursés sur production de documents justificatifs.

Les conditions de remboursement sont déterminées par la société qui peut, notamment, plafonner le montant des dépenses remboursables.

Le remboursement des dépenses engagées pour l'usage d'un véhicule automobile personnel ne pourra être supérieur au montant du barème reconnu par la direction générale des impôts au titre des frais professionnels.

Les salariés autorisés à utiliser un véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels devront, sur demande de leur employeur, être en mesure de justifier de l'assurance adéquate.

Pour les trajets effectués entre le domicile et le lieu de travail, les indemnités légales éventuelles prévues s'appliqueront.

Une indemnité de repas, dite prime de panier, doit être versée pour indemniser les frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors des lieux habituels de travail ou de ralliement.

Elle n'est pas due lorsque :

- le salarié prend effectivement son repas à domicile ;
- il existe un local équipé sur le chantier ;
- le repas est pris en charge financièrement par l'employeur ;
- il est fourni au personnel des tickets-restaurants.

La prime de panier est égale à deux fois la valeur du minimum garanti, tel qu'il est fixé chaque année par l'ACOSS (agence centrale des organismes de sécurité sociale).

## Article 36

### *Vêtements de travail*

La fourniture et le renouvellement des vêtements de travail de base nécessaires à l'exercice des fonctions du salarié, ainsi que les équipements de protections individuelles de sécurité et d'hygiène sont à la charge de la société.

La nature des protections ainsi que leurs fréquences de renouvellement seront discutées dans chaque entreprise avec le CHSCT ou à défaut avec les représentants du personnel.

## Article 37

### *Information des salariés*

Un exemplaire de la présente convention collective doit être remis par l'employeur à tout le personnel en place et à tout nouvel embauché.

Par ailleurs, au moment de l'embauche, il est fourni au salarié une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Enfin, l'employeur doit fournir la liste des modifications apportées à la convention collective :

- au comité d'entreprise et aux délégués du personnel ;
- aux délégués syndicaux.

À défaut de représentants du personnel, la liste annuelle des modifications apportées à la convention collective est communiquée aux salariés.

## Article 38

### *Intéressement*

Chaque société anonyme et fondation d'HLM dépourvue d'accord d'intéressement engage les démarches internes appropriées et conformes aux textes légaux en vigueur pour tenter de conclure un tel accord au bénéfice de l'ensemble du personnel.

## Article 39

### *Prévoyance*

Chaque société anonyme et fondation d'HLM dépourvue de régime de prévoyance et de complémentaire maladie bénéficiant à l'ensemble du personnel engage les démarches appropriées à la mise en place d'un tel dispositif.

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

---

**AVENANT N° 73 DU 5 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF AUX CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS**

NOR : ASET1850142M  
IDCC : 1527

Entre :  
FNAIM ;  
SNPI ;  
SNRT ;  
UNIS,  
D'une part, et

FEC FO ;  
SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés en forfait jours. Il prévoit des mécanismes de contrôle et de suivi permettant de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition du travail dans le temps.

Cet accord permet également une mise en conformité de l'article 19.9 de la convention collective de l'immobilier avec les nouvelles dispositions du code du travail en matière de forfait annuel en jours telles qu'issues de la loi du 8 août 2016.

L'article L. 2261-23-1 du code du travail impose comme préalable à l'extension d'un accord de branche des stipulations relatives aux entreprises de moins de 50 salariés et à défaut, une motivation particulière relative à leur absence.

L'objectif de protection de la santé et le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle justifient que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la CCNI sans distinction de leur effectif.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

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

L'article 19.9 de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

Les employeurs peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées dont le nombre ne pourra excéder 217 jours hors journée de solidarité. Ce chiffrage s'entend d'une année complète de travail d'un salarié ayant acquis la totalité de ses congés payés.

Ce nombre de jours est réduit à due proportion des absences entraînant une réduction de la rémunération dans les conditions visées au point 3 ci-dessous.

Le nombre de jours travaillés sera supérieur dans le ou les cas suivants :

- si le salarié affecte des jours de repos dans un dispositif de compte épargne-temps instauré dans l'entreprise ;
- si le salarié renonce à des jours de repos dans les conditions définies ci-après ;
- si le salarié n'a pas acquis l'intégralité de ses congés payés ;
- le nombre de jours travaillés sera augmenté pour le donateur et ou diminué pour le bénéficiaire à hauteur du ou des jours ayant fait l'objet d'un don dans le cadre des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

Le forfait annuel en jours s'exerce sur une période de 12 mois consécutifs.

#### **1. Champ d'application**

Dans la branche, il existe deux catégories de salariés répondant aux exigences de l'article L. 3121-58 du code du travail.

Il s'agit :

- des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable ;
- des salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont notamment visés dans les salariés définis ci-dessus qui, compte tenu de leur activité, quels que soient leurs niveaux de classification et leurs métiers, assurent de manière autonome les fonctions :

- de négociation commerciale ;
- de relation clientèle dans le secteur de la FEPL ;
- de conseil, d'expertise ;
- de gestion d'ensembles immobiliers (gérant d'immeubles, gestionnaire de copropriété...) ;
- de gestion technique ou informatique exercées de manière autonome ;
- de direction ou de responsabilité d'un service, établissement, secteur.

#### **2. Modalités de mise en place**

Pour chaque salarié concerné le contrat de travail ou une annexe (convention individuelle de forfait annuel en jours) comporte les éléments d'information suivants :

- l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait jours ou à défaut la référence au présent article 19.9 de la convention collective nationale de l'immobilier ;
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions ;
- la période de référence du forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans la période ;

- la rémunération contractuelle et ses modalités fixées en conséquence du recours au forfait ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié. À défaut de précision il sera fait application des dispositions du point 6 ci-dessous.

Un calendrier prévisionnel des jours de repos pourra être établi en début de période.

### 3. Rémunération

Ces salariés bénéficient d'une rémunération annuelle forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail est décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

La rémunération annuelle est réduite à due proportion des absences hors congés payés et jours de réduction du temps de travail. Néanmoins, lorsque le salarié remplit les conditions visées par les articles 21, 22, 24 et 25 de la CCNI, il bénéficiera d'un maintien de salaire selon les modalités fixées par ces textes.

En cas d'entrée et/ou de sortie en cours de période, la rémunération annuelle est calculée au prorata de la présence dans l'entreprise au cours de cette période.

La rémunération du salarié doit être en rapport avec les contraintes qui lui sont imposées. Elle ne saurait être inférieure au salaire minimum brut conventionnel majoré *a minima* de 12 %.

### 4. Temps de repos

Les salariés visés à l'article 19.9.1 bénéficient d'une réduction effective du temps de travail qui se fait obligatoirement sous forme de journées ou demi-journées de repos.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner.

Ces modalités de réduction du temps de travail peuvent être complétées et améliorées par accord entre le salarié et son employeur.

En outre, les salariés au forfait en jours ne sont pas soumis aux durées du travail suivantes :

- la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures) ;
- la durée quotidienne maximale du travail (10 heures) ;
- les durées hebdomadaires maximales de travail (48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines pouvant, cette durée pouvant être portée à 46 en moyenne par un accord collectif ou avec l'autorisation de la DIRECCTE).

Cependant, ils doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail. Et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les modalités pratiques d'exercice de ce droit, qui dépendent de l'organisation du travail appliquée dans l'entreprise, seront fixées par un accord collectif d'entreprise ou une charte établie par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

L'employeur communique l'accord collectif ou la charte aux salariés au forfait jours.

En outre, les salariés, le personnel d'encadrement et de direction, seront sensibilisés et formés à un usage raisonnable des outils numériques.

## 5. Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

En cas de renonciation à des jours de repos (art. L. 3121-66 du code du travail) le nombre maximum de jours travaillés ne peut dépasser 235.

Dans cette hypothèse, l'accord des parties est formalisé dans un avenant à la convention de forfait ou au contrat de travail.

Cet avenant précise que ce temps de travail supplémentaire donne lieu à une majoration d'au moins 10 % de la rémunération contractuelle.

Il est valable uniquement pour la période pour laquelle il a été conclu. Si les parties souhaitent reconduire ce dispositif de renonciation à repos, elles devront conclure un nouvel avenant.

## 6. Suivi de la charge de travail

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur, son représentant ou le salarié sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur ou de son représentant établit, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître : le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au plafond de la convention individuelle de forfait en jours...).

Le document de suivi mensuel permet également au salarié d'indiquer :

- s'il a respecté les dispositions légales et conventionnelles en matière de repos ;
- le cas échéant, toute difficulté liée à sa charge de travail et/ou à la répartition dans le temps de son travail et/ou à l'amplitude de ses journées de travail.

Ce document de suivi est transmis, par le salarié et par tout moyen, à l'employeur ou à son représentant (manager, service RH...).

Il est contresigné et contrôlé par l'employeur.

Ces documents mensuels sont conservés par l'employeur et tenues, pendant 3 ans, à la disposition de l'inspection du travail.

Si l'employeur, son représentant ou le salarié constate des difficultés notamment liées à la charge de travail du salarié, à sa répartition dans le temps ou dans l'organisation du travail du salarié ou au respect des temps de repos, il peut organiser un entretien individuel avec le salarié.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de ces entretiens. Il consigne les solutions et mesures envisagées.

L'employeur procède en tout état de cause à une analyse de la situation et prend toutes mesures appropriées pour y remédier.

Dans le cadre du suivi de la charge de travail l'employeur peut utiliser les outils figurant en annexe du présent accord ou des outils présentant des garanties équivalentes. Il s'agit :

- du modèle indicatif intitulé « document mensuel de suivi individuel » ;
- d'un modèle de charte permettant à l'employeur, en l'absence d'accord collectif traitant de ce sujet, de créer par décision unilatérale « une charte relative au droit à la déconnexion ».

Par ailleurs, un entretien individuel distinct de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, a lieu chaque année pour établir :

- le bilan de la charge de travail de la période écoulée ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'amplitude des journées d'activité ;
- l'adéquation de sa rémunération avec sa charge de travail ;
- l'éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la prochaine période de référence.

Dans la mesure du possible, au cours de cet entretien individuel, l'employeur ou son représentant et le salarié examinent la charge de travail prévisible sur la période de référence à venir.

Une attention particulière devra être apportée au salarié qui use de manière continuelle et excessive de sa faculté de rachat de ses jours de repos.

#### 7. Alerte à l'initiative du salarié

Le salarié bénéficie également d'un droit d'alerte lorsqu'il constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos et/ou le nombre de jours travaillés prévu au forfait.

Le salarié peut aussi demander un entretien à tout moment pour prévenir ou remédier à des difficultés telles que surcharge de travail ou difficulté relative à la répartition et à l'organisation du travail.

Il informe son responsable hiérarchique de tout ce qui accroît de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En outre, tout employé dispose de la faculté de demander un rendez-vous à la médecine du travail en application de l'article R. 4624-34 du code du travail.

L'employeur ou son représentant devra rechercher et mettre en œuvre des solutions appropriées dans un délai raisonnable.

### Article 2

Le présent accord s'appliquera :

- aux employeurs adhérents à une organisation signataire au plus tard 6 mois après la date de signature du présent avenant ;
- pour les autres employeurs, le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 3

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3272

Convention collective nationale  
IDCC : 1760. – **JARDINERIES ET GRAINETERIES**

---

AVENANT N° 6 DU 15 DÉCEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 11 JUIN 2009 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850120M

IDCC : 1760

---

Entre :

FNMJ,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CDS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont décidé en commission paritaire, la mise en place, dans le cadre du régime de prévoyance relatif à la convention collective nationale des jardineries et graineteries, d'une garantie rente handicap en cas de décès, d'invalidité absolue d'un salarié d'une entreprise relevant du champ d'application de ladite convention collective.

De plus, le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations prévus à l'article 1.F, du titre II et à l'article 1.F, du titre III.

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

*Garantie rente handicap*

Les dispositions du titre II « Régime de prévoyance du personnel non cadre descriptif des garanties » et titre III « Régime de prévoyance du personnel cadre au sens des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947 » sont complétés dans les conditions suivantes.

## « § F “Rente de survie handicap”

### f.1. Prestations

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé à le ou les bénéficiaires visés au f.2 ci-après, selon le choix exprimé par ce(s) dernier(s) au moment du sinistre.

- soit, une rente mensuelle viagère égale à 300 € au 1<sup>er</sup> avril 2018 ;
- soit, un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente.

### f.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires des prestations visées à l'article f.1 ci-dessus, sont le ou les enfant(s) du salarié reconnu(s) comme handicapé(s) à la date du décès du salarié ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime, naturel ou adoptif, atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies*, 1°, du code général des impôts. »

## Article 2

*Total des cotisations prévoyance du personnel non cadre  
ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947*

L'article 1. F, du titre II « Total des cotisations » est modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 :

*(En pourcentage.)*

COTISATION TOTALE	NON CADRES	TA/TB
	Décès	0,15
	Rente éducation	0,09
	Rente handicap	0,02
	Incapacité/invalidité	0,56
	Total	0,82

L'article 1.F, du titre II « Total des cotisations » est modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 :

*(En pourcentage.)*

COTISATION TOTALE	NON CADRES	TA/TB
	Décès	0,15
	Rente éducation	0,09
	Rente handicap	0,02
	Incapacité/invalidité	0,70
	Total	0,96

### Article 3

*Total des cotisations prévoyance du personnel cadre  
au sens des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947*

L'article 1.F, du titre III « Total des cotisations » est modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 :

*(En pourcentage.)*

COTISATION TOTALE	CADRES	TA	TB/TC
	Décès	0,93	0,39
	Rente éducation	0,09	0,09
	Rente handicap	0,02	0,02
	Incapacité/invalidité	1,11	1,19
	Total	2,15	1,69

L'article 1.F, du titre III « Total des cotisations » est modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 :

*(En pourcentage.)*

COTISATION TOTALE	CADRES	TA	TB/TC
	Décès	0,93	0,39
	Rente éducation	0,09	0,09
	Rente handicap	0,02	0,02
	Incapacité/invalidité	1,52	1,51
	Total	2,56	2,01

### Article 4

*Formalités administratives*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> avril 2018.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

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

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

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3216. – NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2017  
PORTANT CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850119M

IDCC : 3216

Entre :

FNBM,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNSCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi du 8 août 2016 relative à « la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », dite loi travail, réforme de nombreux aspects du droit du travail.

Elle consacre une place centrale à la négociation collective, notamment, de branche.

Les partenaires sociaux du négoce des matériaux de construction accordent beaucoup d'importance au dialogue social dans la branche dont le dynamisme a donné lieu, ces dernières années, à de nombreux accords fondamentaux.

C'est pourquoi, dans ce contexte, pour répondre aux exigences légales, et en particulier à l'article L. 2232-9 du code du travail, le présent accord a pour objet de créer la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), en remplacement de la CPN et de la CPI, et d'en préciser son rôle, son fonctionnement et sa composition.

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

*Champ d'application*

L'accord est applicable aux entreprises et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC n° 3216).

## Article 2

### *Modifications apportées aux dispositions conventionnelles*

Le présent texte modifie certaines dispositions de la convention collective du négoce des matériaux de construction, compte tenu, d'une part, de la création de la CPPNI et, d'autre part, de l'abrogation par le législateur du dispositif des CPV (commission paritaire de validation).

1. L'article 1.4.2, A, et l'article 10.1.1 de la convention collective sont modifiés :

Les termes : « CPN (commission paritaire nationale) » et « commission paritaire d'interprétation et de conciliation » sont supprimés et remplacés par : « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

La référence à la CPV est également supprimée.

Le tableau, visé aux deux articles, est ainsi modifié :

INSTANCE PARITAIRE	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS des organisations syndicales représentatives dans la branche	NOMBRE DE RÉUNIONS/AN à titre indicatif *
CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)	3 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche	6 à 10 réunions
Jury paritaire CQP-VAE	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche	6 réunions (prioritairement le jour même de la CPNEFP)
CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche	6 réunions
* Le nombre est donné à titre indicatif.		

L'article 1.29 de la convention collective « Commission d'interprétation » est supprimé.

2. Le dernier alinéa de l'article 10.1.2 est annulé et remplacé par « En fonction des obligations légales et des objectifs de négociation, les partenaires sociaux établissent un agenda social prévisionnel ainsi que les dates des réunions, à la fin de chaque année civile pour l'année à venir ».

3. Le titre 9 de la CCN, relatif à la CPV, est supprimé.

## Article 3

### *Création de la CPPNI*

À la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, il est inséré un titre XIII « Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

### « Article 13.1

#### *Missions de la CPPNI*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI), composée des représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et des représentants de la FNBM, exerce les missions suivantes :

1. Se réunit également en vue des négociations périodiques obligatoires, et en général, pour toute négociation décidée par les partenaires sociaux de la branche, y compris en lien avec la CPNEFP.

2. Définit son agenda social dans les conditions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du code du travail.

L'agenda social (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année civile pour l'année à venir.

Pour préparer cet agenda social, les organisations syndicales peuvent communiquer au secrétariat de la CPPNI, dans un délai de 15 jours avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite fixés en séance.

3. Représente la branche du négoce des matériaux de construction, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

5. 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 relatifs à “la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps” ;
- l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. 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.

7. Exerce les missions d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

8. Reçoit les conventions et accords d'entreprise relatifs à “la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps” conclus par les entreprises du négoce des matériaux de construction.

9. Peut résoudre les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche.

#### Article 13.2

##### *Règles de fonctionnement de la CPPNI en tant qu'instance de négociation et d'interprétation*

Les modalités sont fixées aux articles 10.1.2 et 10.1.3 de la convention collective.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont visées à l'article 10.2 de la convention collective.

#### Article 13.3

##### *Modalités de saisine et de vote de la CPPNI en tant qu'instance d'interprétation*

La CPPNI se réunit, dans un délai maximum de 2 mois à partir de la demande de la partie la plus diligente (une entreprise et/ou une organisation syndicale représentative au sein de la branche), adressée, par lettre recommandée avec avis de réception, au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation.

Les représentants des organisations syndicales représentatives siègent à cette commission.

L'avis, rendu à la majorité absolue des membres de la CPPNI, a la même valeur que les clauses de la convention collective et/ou accords de branche. Un procès-verbal est dressé et signé.

Si la majorité absolue n'a pu être obtenue, un procès-verbal est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CPPNI renvoient l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision.

Les modalités de vote sont les suivantes :

À l'occasion de chaque décision, le collège “employeurs” et le collège “salariés” doivent disposer d'un même nombre de voix.

Chaque organisation syndicale représentative présente dispose d'une voix, et le collège “employeurs” dispose du total des voix des organisations syndicales représentatives présentes.

## Article 13.4

### *Secrétariat et siège de la CPPNI*

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat juridique la FNBM qui est chargé à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de négociation et d’interprétation, et de leur transmission aux membres de la CPPNI ;
- de la réception (aux adresses ci-dessous) des accords collectifs d’entreprise, relatifs à “la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps”, et de leur transmission, par tous moyens, aux membres de la CPPNI, sous 15 jours ;
- de l’envoi aux membres de la CPPNI des convocations nécessaires à la tenue des réunions, dans le délai fixé à l’article 10.1.2 de la convention collective ;
- de la rédaction des comptes rendus ou relevés de décisions, des réunions de la CPPNI et de leur transmission préalable aux membres de la CPPNI et/ou les organisations syndicales représentatives de la branche ;
- de la préparation paritaire du rapport annuel d’activité, que doit transmettre la CPPNI à l’administration.

Il est précisé :

- l’adresse postale de la CPPNI : 215 *bis*, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
- l’adresse mail : [contact@fnbm.fr](mailto:contact@fnbm.fr). »

## Article 4

### *Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à l’expiration du délai d’opposition qui court à compter de la notification de l’accord aux parties non signataires.

Les parties signataires s’engagent dans le cadre de l’article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Le texte fera l’objet d’un bilan à l’issue d’un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont rendues nécessaires.

## Article 5

### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une des parties signataires ou ayant adhéré à l’accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l’une ou l’autre des parties conformément aux dispositions légales en vigueur.

## Article 6

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l’accord et fera l’objet d’un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l’article D. 2231-2 du code du travail.

## **Article 7**

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction portant sur ce thème ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 19 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

ACCORD COLLECTIF DU 23 NOVEMBRE 2017  
SUR LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOR : ASET1850130M  
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FCMT CFTC,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

Le paragraphe II « Salaires minima professionnels » de l'avenant I de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

**« II. – Salaires minima professionnels**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les salaires minima mensuels pour 151,67 heures sont calculés à partir de la formule suivante :

$$y = a + bx$$

y : salaire minimum du salarié en fonction de son groupe et de son niveau de classification.

a : valeur constante, soit 1 459,33 €.

b : nombre de points définis pour chaque groupe et niveau de classification.

x : valeur du point, soit 8,0283 €.

**Salaires minima pour 151,67 heures**

*(En euros.)*

GROUPE	POINTS	SMC au 1 <sup>er</sup> janvier 2018
1A	6	1 507,50
1B	8	1 523,56

GROUPE	POINTS	SMC au 1 <sup>er</sup> janvier 2018
1C/2A	10	1 539,62
2B	14	1 571,73
2C/3A	23	1 643,99
3B	28	1 684,13
3C/4A	46	1 828,64
4B	54	1 892,86
4C/5A	77	2 077,51
5B	88	2 165,82
5C/6A	118	2 406,67
6B	132	2 519,07
6C	169	2 816,12
7A	183	2 928,51
7B	246	3 434,30
8A	260	3 546,69
8B	335	4 148,81
9A	349	4 261,21
9B	438	4 975,73
10	494	5 425,31
11	550	5 874,90

## Article 2

Les parties signataires du présent accord conviennent que le salaire minimum mensuel des salariés des groupes 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1 548 € brut, dès que le salarié a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

## Article 3

Les parties signataires du présent accord s'engagent à se rencontrer en septembre 2018 afin d'examiner la situation des salaires minima conventionnels en fonction du contexte économique.

## Article 4

Conformément à l'article 3 de l'accord collectif du 6 juillet 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

## **Article 5**

Les salaires minima conventionnels permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

## **Article 7**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 8**

### *Extension*

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

Fait à Paris, le 23 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

AVENANT DU 23 NOVEMBRE 2017  
À L'ACCORD COLLECTIF DU 22 JUIN 2007  
SUR LE RÉGIME FRAIS DE SOINS DE SANTÉ DES ANCIENS SALARIÉS MODIFIÉ

NOR : ASET1850126M  
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

UNSA ;

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FCMT CFTC ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés a mis en place un régime collectif frais de soins de santé pour les anciens salariés de l'ensemble des entreprises du médicament qui adhèrent au régime professionnel conventionnel frais de soins de santé des salariés prévu par l'accord collectif du 9 juillet 2015.

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et interentreprises de ces régimes de branche, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du médicament et, ainsi, ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

*Rectification d'une erreur de renvoi*

À la suite de la signature d'un nouvel accord sur le régime de prévoyance des salariés le 9 juillet 2015, les termes : « 22 juin 2007 » sont remplacés par : « 9 juillet 2015 » dans les articles 1<sup>er</sup>, 2, 4 et 7.

## Article 2

### *Modification de l'article 6*

L'article 6 « Réserve de couverture des anciens salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 6

##### *Réserve de couverture des anciens salariés*

###### 6.1. Alimentation de la réserve de couverture

La réserve de couverture des anciens salariés est alimentée par :

- la dotation annuelle prélevée sur le fonds collectif santé visé par l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés, en fonction des adhésions nouvelles au présent régime des salariés bénéficiant du fonds collectif santé ;
- les cotisations exceptionnelles demandées, le cas échéant, aux nouvelles entreprises adhérentes au régime de prévoyance des salariés en activité selon les modalités précisées par l'accord du 15 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés pour permettre l'adhésion à titre dérogatoire de leurs anciens salariés dans les cas visés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus ;
- les cotisations exceptionnelles demandées, le cas échéant, aux entreprises adhérentes au RPC maladie-chirurgie-maternité des salariés défini par l'accord du 9 juillet 2015 qui ne cotisaient pas au fonds collectif santé au 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour permettre à leurs anciens salariés qui adhèrent au présent régime de bénéficier de l'abondement financé par la réserve de couverture comme indiqué au 6.2.2 ci-après ;
- les produits financiers calculés selon les dispositions prévues dans le contrat passé avec l'organisme assureur.

###### 6.2. Utilisation de la réserve de couverture

###### 6.2.1. Anciens salariés bénéficiaires de la réserve de couverture

Les bénéficiaires de la réserve de couverture des anciens salariés sont :

- les bénéficiaires de la réserve de couverture au 31 décembre 2014 ;
- pour les anciens salariés des entreprises qui à la date d'entrée en vigueur du présent accord, le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ne participent pas au fonds collectif santé visé par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, le bénéfice de la réserve de couverture est conditionné au paiement par l'entreprise d'une contribution au financement de la réserve de couverture, dont le montant est déterminé par le comité paritaire de gestion défini à l'article 7 ;
- les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1953 et/ou leurs ayants droit, adhérant avant le terme de leur contrat de travail au régime de prévoyance des salariés prévu par l'accord du 22 juin 2007 et qui choisissent d'adhérer au régime des anciens salariés, lors de la liquidation de leur retraite ; pour les anciens salariés des entreprises qui à la date de signature du présent accord ne participent pas au fonds collectif santé visé par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, le bénéfice de la réserve de couverture est conditionné au paiement par l'entreprise d'une contribution annuelle au financement de la réserve de couverture, dont le montant est déterminé par le comité paritaire de gestion défini à l'article 7 ;
- les anciens salariés, dès lors qu'ils étaient salariés d'une entreprise cotisant au fonds collectif santé visé par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, lors de la liquidation de leur retraite.

En aucun cas, il ne peut être fait appel au régime des actifs si le montant de la réserve de couverture n'est pas suffisant pour financer tout ou partie de l'objectif de contribution visée ci-dessus. La cotisation prélevée sur la réserve de couverture des anciens salariés est nécessairement réduite ou supprimée si la réserve de couverture est insuffisante.

### 6.2.2. Montant de la cotisation prélevée sur la réserve de couverture : l'abondement

Le montant de la cotisation prélevée sur la réserve de couverture est fixé chaque année selon les modalités suivantes :

- le montant du financement est fonction du revenu de remplacement des adhérents retraités, il ne dépend pas de l'âge ni de l'année d'adhésion au régime des anciens salariés ;
- le comité paritaire de gestion visé à l'article 7 du présent accord fixe le montant de l'abondement à prélever sur la réserve, sur proposition de l'organisme assureur en fonction de l'évolution des cotisations contractuelles définies au 5.2.1.1 ci-dessus, de la situation financière du régime des anciens salariés, du montant de la réserve de couverture des anciens salariés et en veillant au respect de l'équité intergénérationnelles entre les adhérents.

Le comité paritaire de gestion veillera à ce que le montant prélevé ne remette pas en cause la pérennité du dispositif.

Le comité paritaire de gestion peut mandater un expert, notamment l'(es) actuair(e)s, conseil(s) du régime de prévoyance des salariés, afin de présenter un rapport permettant de s'assurer que le principe d'équité intergénérationnelles est respecté. »

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur, pour une durée indéterminée, le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **Article 4**

#### *Dépôt. – Publicité*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires aux services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### **Article 5**

#### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

---

AVENANT DU 23 NOVEMBRE 2017  
À L'ACCORD COLLECTIF DU 9 JUILLET 2015 SUR LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS  
(MALADIE, CHIRURGIE, MATERNITÉ. – DÉCÈS, INCAPACITÉ, INVALIDITÉ)

NOR : ASET1850129M  
IDCC : 176

---

Entre :  
LEEM,  
D'une part, et  
UNSA ;  
FNIC CGT ;  
FCE CFDT ;  
CFE-CGC chimie ;  
FCMT CFTC ;  
Pharmacie LABM FO,  
D'autre part,  
il est convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et interentreprises du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du médicament et, ainsi, ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Au regard des résultats du régime de prévoyance des salariés et dans le cadre d'une bonne gestion dudit régime, les partenaires sociaux décident ce qui suit :

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

Le chapitre III « Fonds sur le haut degré de solidarité » est annulé et remplacé comme suit :

**« CHAPITRE III**

**FONDS SUR LE HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ**

Le fonds sur le haut degré de solidarité du régime permet de financer des actions présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des actions à caractère non directement contributif au profit des assurés ou de leurs ayants droit en situation difficile. Ce fonds de solidarité suit les dispositions prévues par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application. Il est géré par l'organisme gestionnaire recommandé.

## Article 19

### *Financement du fonds sur le haut degré de solidarité*

En complément des cotisations destinées à couvrir les risques visés aux articles 14 à 17 ci-avant, les entreprises adhérentes au RPC maladie-chirurgie-maternité et/ou au RPC décès-incapacité-invalidité versent une cotisation définie obligatoire fixée à 0,15 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour chaque salarié. Cette cotisation collective obligatoire est appelée en même temps que les cotisations du régime et suit le même traitement fiscal et social que ces cotisations.

À la fin de chaque année, les parties signataires du présent accord pourront fixer un taux d'appel minorant ou majorant le taux contractuel de la cotisation visée ci-dessus pour l'année qui suit afin que la cotisation au fonds sur le haut degré de solidarité du régime :

- représente au moins 2 % des cotisations visées à l'article 18 ci-dessus ;
- permette de financer les actions de haut degré de solidarité visé par le présent accord.

Pour l'année 2018, la cotisation afférente au fonds sur le haut degré de solidarité sera appelée à 66,67 % de son montant, soit au taux de 0,10 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

La répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon suivante :

- 60 % pour la part employeur ;
- 40 % pour la part salarié.

Il est expressément convenu que l'obligation des entreprises, pour l'alimentation du fonds sur le haut degré de solidarité, en application du présent accord, se limite au seul paiement des cotisations visées ci-dessus.

## Article 20

### *Utilisation du fonds sur le haut degré de solidarité*

#### 20.1. Fonds collectif santé

Pour faire face à l'augmentation importante du coût des prestations santé des personnes âgées, les partenaires sociaux ont décidé d'utiliser le fonds sur le haut degré de solidarité pour préfinancer une partie de la cotisation des frais de soins de santé des anciens salariés, lors de leur retraite et ainsi diminuer le montant de la cotisation santé payée directement par le retraité. Ce dispositif, appelé "fonds collectif santé", est décrit ci-dessous.

##### 20.1.1. Alimentation du fonds collectif santé

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, le fonds collectif santé est alimenté par le montant atteint par le fonds collectif santé de l'accord du 22 juin 2007 au 31 décembre précédant la date d'effet du présent accord tel qu'indiqué dans le rapport annuel sur les résultats du fonds collectif santé visé à l'article 7.

Le fonds collectif santé est alimenté par :

1. Une dotation annuelle prélevée sur le fonds sur le haut degré de solidarité visé à l'article 19 ci-dessus.

Cette dotation est fixée à 85 % de la cotisation de l'année versée au fonds sur le haut degré de solidarité. Elle pourra être revue chaque année par le comité paritaire de gestion.

2. Les produits financiers générés par le fonds calculés selon les dispositions contractuelles fixées avec l'organisme assureur.

3. Les cotisations exceptionnelles versées par les entreprises qui rejoignent le régime ou cotisent pour la première fois au fonds collectif santé.

Le montant de la cotisation exceptionnelle est fixé à la suite d'une étude actuarielle :

- soit par les organismes assureurs recommandés ;



- soit par un expert mandaté par le comité paritaire de gestion qui peut être l' (les) actuaire(s) conseil(s) désigné à l'article 4.1 du présent accord.

Les cotisations exceptionnelles doivent être entérinées par le comité paritaire de gestion qui devra avoir eu communication des éléments techniques sur lesquels repose le calcul de la cotisation.

#### 20.1.2. Utilisation du fonds collectif santé

1. Le fonds collectif santé est utilisé pour alimenter la réserve de couverture des anciens salariés visée par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur les frais de soins de santé des anciens salariés, lorsqu'un salarié d'une entreprise adhérente qui participe à l'alimentation du fonds collectif santé adhère au régime des anciens salariés, lors de la liquidation de sa retraite.

2. Le montant du fonds collectif santé prélevé pour chaque adhésion au régime des anciens salariés est approuvé chaque année par le comité paritaire de gestion au moment de l'approbation des comptes du régime, en fonction notamment des éléments suivants :

- du montant disponible dans le fonds collectif santé ;
- de l'espérance de vie des anciens salariés qui ont adhéré au régime des anciens salariés dans l'année écoulée et qui bénéficient de la réserve de couverture ;
- du taux technique en vigueur pour les engagements en cas de vie ;
- du niveau de l'abondement en vigueur dans le régime des anciens salariés.

3. Le fonds collectif santé est un mode de financement anticipé d'un régime mais ne donne droit à aucune prestation définie, même différée, au moment du départ à la retraite :

- l'utilisation du fonds collectif santé est réservée aux anciens salariés des entreprises adhérentes au RPC qui contribuent au fonds sur le haut degré de solidarité de la branche, tel que visé à l'article 19 ci-dessus, et qui adhèrent au régime frais de soins de santé des anciens salariés ; les anciens salariés qui n'adhèrent pas au régime selon les dispositions prévues par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur les frais de soins de santé des anciens salariés ne bénéficient d'aucun avantage compensatoire ;
- le montant prélevé sur le fonds collectif santé est effectué conformément aux dispositions de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur les frais de soins de santé des anciens salariés ;
- le montant prélevé sur le fonds santé pour chaque adhésion au régime des anciens salariés peut évoluer à la hausse ou à la baisse en fonction des évolutions démographiques de la population concernée et de la situation financière du fonds collectifs santé, selon la décision du comité paritaire de gestion.

4. Les frais de gestion du fonds collectif santé sont prélevés conformément à la convention signée avec les organismes gestionnaires du fonds collectif santé.

#### 20.2. Autres actions de solidarité

Chaque année, le comité paritaire de gestion décide des autres actions à mettre en œuvre au titre du haut degré de solidarité en fonction des orientations déterminées par la commission paritaire de branche en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds sur le haut degré de solidarité après alimentation du fonds collectif santé visé ci-dessus.

Sont notamment visés :

- le fonds social santé ;
- les actions de prévention telle que SANTESENS pour 2018 ;
- les services présentant un degré élevé de solidarité tels que FIL'APGIS, et, pour 2018, l'aide aux aidants et l'aide en cas de décès ou de maladie grave. »

### Article 2

### *Prorogation de la garantie « téléconsultation »*

Le dernier paragraphe de l'article 17.2 est annulé et remplacé comme suit :

« En complément des garanties conventionnelles précisées ci-dessus qui s'appliquent obligatoirement à tous les bénéficiaires visés à l'article 11, les salariés des entreprises adhérentes au régime professionnel conventionnel maladie-chirurgie-maternité assuré par l'assureur recommandé visé à l'article 5 du présent accord, et leurs ayants droit tels que définis à l'article 17.1, bénéficient à titre expérimental pour 2018, d'une garantie téléconsultation médicale. Il s'agit de la possibilité d'avoir accès 24 heures/24, 7 jours/7 partout dans le monde à une consultation de médecine générale réalisée par téléphone avec un médecin inscrit à l'ordre des médecins. Cette garantie s'applique aussi aux adhérents facultatifs définis à l'article 12 ainsi qu'aux bénéficiaires du régime prévu par l'accord du 22 juin 2007 sur le régime des anciens salariés. »

### **Article 3**

#### *Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés*

Pour l'année 2018, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité sera appelée à 96,66 % de son montant, soit au taux de 1,45 % de la base des cotisations.

Pour l'année 2018, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscale et taxes incluses, seront appelées à 91,67 % pour la cotisation fixée en % du plafond annuel de la sécurité sociale et à 92,16 % pour la cotisation fonction de la base des cotisations, soit au taux de 1,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,94 % de la base des cotisations.

Pour les assurés affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité seront appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 0,67 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,52 % de la base des cotisations.

Les cotisations des adhérents à titre facultatif (art. 12 de l'accord du 9 juillet 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscale et taxes incluses, sont fixées comme suit :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 1,96 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Elles sont appelées à 100 % de leur montant pour 2018.

Pour les assurés facultatifs affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations des adhérents à titre facultatif au risque maladie-chirurgie-maternité sont appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 1,08 % par assuré facultatif et 0,80 % par enfant, stagiaire ou apprenti.

### **Article 4**

#### *Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés*

Pour l'année 2018, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la base des cotisations afférente au risque décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, sera appelée à 100 % de son montant.

Les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions ou cotisations sociales ou fiscales incluses, sont fixées à 0,28 % du plafond de la sécurité sociale et à 0,24 % de la base des cotisations afférente au risque maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2018, elles seront appelées respectivement à 53,57 % et 54,17 % de leurs montants, soit au taux de 0,15 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,13 % de la base des cotisations visée ci-dessus pour l'ensemble des assurés, y compris ceux affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations des adhérents à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 0,31 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour l'année 2018, elles sont appelées à 75 % de leur montant :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 0,23 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 0,18 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,18 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur, pour une durée indéterminée, le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 6**

### *Dépôt. – Publicité*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 7**

### *Extension*

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

Fait à Paris, le 23 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

AVIS DU 23 NOVEMBRE 2017  
DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)  
SUR LA PAUSE PAYÉE PRÉVUE À L'ARTICLE 22, 8°, *E* DES CLAUSES GÉNÉRALES

NOR : ASET1850131M  
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

UNSA ;

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FCMT CFTC ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La CFTC a saisi la commission permanente de négociation et d'interprétation (CCPNI) sur l'interprétation de l'article 22, 8°, *e* des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique :

« *e*) On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Lorsque les salariés travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à 6 heures, il leur sera attribué 1 demi-heure de repos payée. »

La CFTC souhaite que soit précisé pour les salariés en travail posté, au-delà de 6 heures dans la journée, le moment de la pause pour bénéficier de son paiement.

Sur les autres demandes de la CFTC, la CCPNI a rappelé qu'elle n'avait pas la possibilité de se saisir de l'interprétation d'un accord collectif d'entreprise et n'était compétente que sur l'interprétation de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique et de ses accords annexés.

La CCPNI s'est réunie le 13 septembre 2017 dans le cadre de ses missions d'interprétation.

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

À l'unanimité des organisations syndicales représentées, l'avis suivant est rendu sur le moment de la pause payée telle que prévue à l'article 22, 8°, *e* des clauses générales :

Lorsque les salariés travaillent de façon ininterrompue dans un poste en travail d'une durée supérieure à 6 heures, il leur sera attribué 1 demi-heure de repos payée.

Cette demi-heure de repos peut être accordée avant que les 6 heures de travail se soient écoulées ou à la suite immédiate de ces 6 heures.

#### **Article 2**

Cet avis a la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective et sera annexé à cette convention.

#### **Article 3**

##### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avis valant accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 4**

##### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avis valant accord collectif.

Fait à Paris, le 23 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE**

ACCORD-CADRE DU 6 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AU TRAVAIL SAISONNIER

NOR : ASET1850146M  
IDCC : 1182

Entre :

FFPP,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FNCTT CFE-CGC ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au regard des articles L. 1242-2, 3°, et L. 1251-6, 3°, du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour des emplois saisonniers dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Cette variation d'effectifs est indépendante de la volonté de l'employeur.

Au regard de cette définition, la branche des ports de plaisance emploie, à titre régulier, tous les ans, des contrats saisonniers.

En conséquence, les parties signataires ont décidé de négocier un accord collectif afin d'encadrer ce contrat de travail à durée déterminée et de garantir le droit des travailleurs saisonniers.

Cet accord est d'application directe dans l'ensemble des entreprises de la branche quels que soient leurs effectifs.

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

### *Contrat de travail*

Comme pour tout salarié, l'entreprise devra procéder à l'établissement du contrat de travail mentionnant toutes les clauses obligatoires ainsi qu'à toutes les formalités liées à l'embauche (déclaration préalable auprès de l'URSSAF compétent, registre du personnel, médecine du travail...).

Le contrat de travail devra comporter la durée de la saison.

Il devra également préciser l'objet du contrat (saison).

Le salarié saisonnier bénéficie des mêmes droits et obligations que tout salarié lié par un contrat de travail.

## **Article 2**

### *Priorité d'emploi*

L'employeur qui a embauché un salarié en contrat saisonnier se voit dans l'obligation de motiver un éventuel refus d'embauche pour un emploi de même nature pour la saison de l'année suivante dès lors que ce salarié postule à cet emploi.

La notification de ce refus devra préciser les motifs de celui-ci.

Le salarié devra en être informé dans le mois suivant sa demande.

Cette procédure est identique dès lors qu'un emploi de même nature en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée se libère dans l'entreprise.

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

Cette ancienneté devra également être prise en compte pour l'établissement du coefficient dans le cadre d'une embauche en contrat à durée indéterminée.

## **Article 3**

### *Accès à la formation*

Les personnes employées en contrat saisonnier bénéficient des mêmes facilités d'accès et des mêmes droits à la formation que tout salarié de l'entreprise.

Un contrat à durée déterminée peut être conclu pendant l'intersaison afin de permettre au salarié de participer à une action de formation prévue au plan de formation de l'entreprise.

## **Article 4**

### *Bilan*

Le bilan de l'exécution de cet accord sera fait chaque année par les signataires du présent accord.

## **Article 5**

### *Durée*

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

Fait à Paris, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE**

AVENANT DU 6 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOR : ASET1850145M  
IDCC : 1182

Entre :

FFPP,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FNCTT CFE-CGC ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 6 décembre 2017 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

– au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le montant de la valeur du point, soit 9,653 €, sera augmenté de 1 % et deviendra 9,749 €.

Les partenaires sociaux ont décidé d'arrondir cette valeur à 9,75 €.

Cette augmentation s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice au mois de juin 2018.

**Article unique**

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 9,75 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Fait à Paris, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 1 DU 7 NOVEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2015  
RELATIF AU RÉGIME CONVENTIONNEL FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1850136M  
IDCC : 2511

Entre :

COSMOS ;

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FNASS ;

CGT-FO cadres,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À la suite de la présentation des résultats 2016 et prévisionnels 2017 par les organismes assureurs recommandés, les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé d'ajuster le régime frais de santé mis en place par l'accord du 6 novembre 2015 en termes de garanties et de coût.

Le présent avenant a pour objectif d'améliorer les prestations tout en conservant l'équilibre du régime.

De plus, les modifications apportées aux garanties tiennent compte du remplacement de la notion de contrat d'accès aux soins (CAS) par la notion de dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée et conformément à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, le présent avenant modifie les éléments suivants :

- le tableau de garanties de l'annexe 1 de l'accord du 6 novembre 2015 visé dans l'article 4 de l'accord relatif aux prestations obligatoires minimales ;
- l'article 7.1 de l'accord relatif aux cotisations du régime conventionnel obligatoire.

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

### *Modification de l'annexe 1 « Régime conventionnel frais de santé »*

L'annexe 1 de l'accord du 6 novembre 2015 détaillant les prestations du régime conventionnel obligatoire est remplacée par l'annexe du présent avenant.

Il est rappelé qu'à titre plus favorable, les structures couvertes par le présent accord peuvent faire le choix d'appliquer une couverture collective et obligatoire avec des niveaux de prestations égales ou supérieures, à celles du régime conventionnel obligatoire.

## Article 2

### *Modification de l'article 7.1 « Cotisations du régime conventionnel obligatoire »*

Après le 5<sup>e</sup> alinéa et le tableau des cotisations globales du régime conventionnel, les partenaires sociaux décident d'insérer l'alinéa 6 suivant :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour le régime conventionnel obligatoire (annexe 1) du salarié isolé, à titre indicatif, le taux d'appel pratiqué par les organismes assureurs recommandés est fixé à hauteur de :

*(En pourcentage.)*

COTISATION MENSUELLE en % du PMSS	SALARIÉ (ISOLÉ)
Régime général	0,92
Régime local (Alsace-Moselle)	0,59

## Article 3

### *Durée et entrée en vigueur*

Les parties signataires conviennent que le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les parties au présent avenant en demandent l'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## TABEAU DE GARANTIES

### Régime conventionnel obligatoire

Prestations sous déduction de celles versées par la Sécurité sociale dans la limite des frais réels en dehors des forfaits en €.		Régime Conventionnel
HOSPITALISATION - Médicale et chirurgicale		
Frais de séjour		130% BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie médecins adhérant à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée		150% BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie médecins n'adhérant pas à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée		120% BR
Forfait journalier hospitalier et psychiatrique		100% FR sans limitation de durée
Participation forfaitaire actes lourds		Prise en charge intégrale du forfait
Chambre particulière (limité à 30 jours)		Non couvert
Lit d'accompagnement		Non couvert
Transport pris en charge par la SS		100% BR
SOINS MEDICAUX COURANTS		
Visites, consultations de généralistes adhérant à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée		120% BR
Visites, consultations de généralistes n'adhérant pas à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée		100% BR
Visites, consultations de spécialistes adhérant à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée		150% BR
Visites, consultations de spécialistes médecins n'adhérant pas à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée		120% BR
Analyses		100% BR
Actes d'imagerie, actes d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie médecins adhérant à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée		150% BR
Actes d'imagerie, actes d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie médecins n'adhérant pas à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée		120% BR
Auxiliaires médicaux		100% BR
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux médecins adhérant à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée		150% BR
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux médecins n'adhérant pas à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée		120% BR
PHARMACIE		
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) "majeur ou important"		100% BR
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) "modéré"		
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) "faible"		
OPTIQUE	1 équipement (verres + monture) tous les 2 ans sauf mineurs et/ou en cas de l'évolution de la vue dans la limite d'un équipement par an Prise en charge limitée à 150€ pour la monture le cas échéant	
Réseau partenaire :		
- Equipement avec 2 verres simples <sup>1</sup>		150 €
- Equipement avec 2 verres complexes <sup>2</sup>		285 €
- Equipement avec 1 verre simple <sup>1</sup> et 1 verre complexe <sup>2</sup>		230 €
Hors Réseau :		
- Equipement avec 2 verres simples <sup>1</sup>		120 €
- Equipement avec 2 verres complexes <sup>2</sup>		220 €
- Equipement avec 1 verre simple <sup>1</sup> et 1 verre complexe <sup>2</sup>		170 €
Lentilles prises en charge par la SS		Ticket modérateur + 70€/an
Lentilles non prises en charge par la SS		
Lentilles jetables		
DENTAIRE		
Soins dentaires		100% BR
Inlays/Onlays		160% BR
Prothèses dentaires prises en charge par la SS		175% BR
Prothèses dentaires non prises en charge par la SS		Non couvert
Orthodontie prise en charge par la SS		160% BR
Orthodontie non prise en charge par la SS		Non couvert
AUTRE		
- Prothèses auditives (Prise en charge par la SS)		130% BR
- Orthopédie et autres prothèses (Prise en charge par la SS)		
Ostéopathie	25€/acte limité à 1 séance par an et par bénéficiaire	
1 « Verre simple » : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries		
2 « Verre complexe » : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries et à verre multifocal ou progressif ou verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ou à verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries.		

1 « Verre simple » : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries

2 « Verre complexe » : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries et à verre multifocal ou progressif ou verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ou à verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries.

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

---

AVENANT N° 124 DU 7 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (CHAPITRE 4)

NOR : ASET1850133M  
IDCC : 2511

Entre :  
COSMOS ;  
CNEA,  
D'une part, et  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu un avenant n° 87 à la CCNS, le 15 mai 2014, puis un avenant n° 118 à la CCNS le 15 juin 2017. Ils prévoient notamment un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel, avec l'objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

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

Les résultats de cette étude, présentés aux partenaires sociaux en commission le 1<sup>er</sup> juin 2017, nécessitent des éléments complémentaires.

Ces constats conduisent les partenaires sociaux à s'accorder sur les éléments suivants.

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

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 est différée au 1<sup>er</sup> juin 2018 afin de permettre la tenue de la négociation visant à apporter les éven-

tuels ajustements aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel prévues au point 1 de cet article.

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

Ces dispositions remplacent celles prévues dans l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 118 du 15 juin 2017.

### **Article 2**

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

### **Article 3**

Dans le cadre des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de prévoir des dispositions types pour les entreprises de moins de 50 salariés et considèrent que les dispositions du présent avenant intègrent déjà les particularités de ces entreprises.

### **Article 4**

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

Fait le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

---

AVENANT N° 125 DU 7 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (CHAPITRE 12)

NOR : ASET1850134M  
IDCC : 2511

Entre :  
COSMOS ;  
CNEA,  
D'une part, et  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu un avenant n° 89 à la CCNS, le 15 mai 2014, puis un avenant n° 120 à la CCNS le 15 juin 2017. Ils prévoient notamment un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel, avec l'objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

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

Les résultats de cette étude, présentés aux partenaires sociaux en commission le 1<sup>er</sup> juin 2017, nécessitent des éléments complémentaires.

Ces constats conduisent les partenaires sociaux à s'accorder sur les éléments suivants.

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

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 1<sup>er</sup> juin 2018 afin de permettre la tenue de la négociation visant à apporter les éven-

tuels ajustements aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel prévues au point 1 de cet article.

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

Ces dispositions remplacent celles prévues dans l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 120 du 15 juin 2017.

## **Article 2**

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

## **Article 3**

Dans le cadre des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de prévoir des dispositions types pour les entreprises de moins de 50 salariés et considèrent que les dispositions du présent avenant intègrent déjà les particularités de ces entreprises.

## **Article 4**

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

Fait le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3047

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1761. – COMMERCE DE GROS DES TISSUS,**  
**TAPIS ET LINGE DE MAISON**

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AU BARÈME DES SALAIRES CONVENTIONNELS  
APPLICABLE À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS  
À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOR : ASET1850137M  
IDCC : 1761

Entre :  
CGI,  
D'une part, et  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

*Clause de revoyure*

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau I sera inférieur au Smic.

**Article 2**

*Extension*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.



**Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCN n° 3047  
applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2018**

*(En euros.)*

Employés	
Niveau I	1 503
Niveau II	1 513
Niveau III	1 543
Niveau IV	1 646
Niveau V	1 748
Agents de maîtrise	
Niveau I	1 809
Niveau II	2 034
Cadres	
Niveau I	2 774
Niveau II	3 328
Niveau III	3 873
Niveau IV	4 983

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3047

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1761. – COMMERCE DE GROS DES TISSUS,**  
**TAPIS ET LINGE DE MAISON**

AVENANT DU 15 DÉCEMBRE 2017  
À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : ASET1850138M  
IDCC : 1761

Entre :  
CGI,  
D'une part, et  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, relative à la prise en charge des frais liés à la participation aux réunions de négociation et non à l'effectif de l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

*Modification de l'article 5 relatif aux salariés mandatés*

L'article 5 de la convention collective est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance pourra demander au chef d'entreprise, en vue d'assister au congrès statutaire de son organisation syndicale, une autorisation d'absence non rémunérée.

Au cas où un salarié serait appelé dans une commission prévue par la présente convention, ou ses avenants, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail, dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement, par le syndicat patronal, et sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de 2 délégués.

### Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à 6 fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;
- 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

### Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

1. Pour les délégués de province en deçà de 500 km :
  - billet SNCF aller et retour en 2<sup>e</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles.
2. Pour les délégués de province au-delà de 500 km :
  - soit billet SNCF aller et retour en 2<sup>e</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 19 fois le MG, par délégué ou couchette aller et retour en 2<sup>e</sup> classe par délégué ;
  - soit billet en TGV aller et retour en 2<sup>e</sup> classe par délégué ;
  - soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais seront remboursés à la fin de chaque trimestre civil à la demande de l'organisation syndicale.

Il ne sera pas versé d'indemnité aux permanents syndicaux.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages accordés par ailleurs et ayant le même objet.

Les absences prévues aux paragraphes précédents ne viennent pas en réduction des congés annuels. »

## Article 2

### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'assurer un suivi du présent avenant chaque année, afin de réajuster au besoin les tarifs de prise en charge.

## Article 3

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/08

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières, travaux agricoles et CUMA (Charente) : avenant n° 126 du 23 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2018 .....</b>	156
<b>Entreprises de battages et de travaux agricoles et CUMA (Loir-et-Cher) : avenant n° 27 du 18 janvier 2018 relatif au barème des rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> février 2018.....</b>	159
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie) : avenant n° 58 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2018 .....</b>	161
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais) : avenant n° 56 du 11 janvier 2018 .....</b>	164
<b>Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 121 du 9 février 2018 .....</b>	166
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 83 du 18 janvier 2018 relatif au barème des rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2018 .....</b>	168
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Isère) : avenant n° 6 du 25 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2018 .....</b>	170
<b>Exploitations et entreprises du secteur de la production agricole (Loir-et-Cher) : avenant n° 56 du 17 janvier 2018 relatif au barème des rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2018 .....</b>	172
<b>Exploitations forestières (Aisne) : avenant n° 69 du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2018 .....</b>	174
<b>Exploitations forestières (Champagne-Ardenne) : avenant n° 44 du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2018.....</b>	177
<b>Exploitations horticoles (Haute-Normandie) : avenant n° 51 du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2018 .....</b>	180
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Maine-et-Loire) : avenant n° 109 du 25 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux .....</b>	182
<b>Exploitations horticoles, pépiniéristes et établissements desdites exploitations (Loir-et-Cher) : avenant n° 58 du 17 janvier 2018 relatif au barème des rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2018 .....</b>	184
<b>Exploitations de pépinières et d'horticulture (Midi-Pyrénées) : avenant n° 99 du 11 janvier 2018 .....</b>	186

	Pages
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Aisne) : avenant n° 125 du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2018 .....</b>	<b>188</b>
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères CUMA (Manche) : avenant n° 88 du 16 janvier 2018 .....</b>	<b>190</b>
<b>Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) : avenant n° 32 du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2018 .....</b>	<b>192</b>

**Convention collective départementale**

**IDCC : 9161. – ENTREPRISES AGRICOLES DE POLY CULTURE,  
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES  
(Charente)  
(7 juin 1990)**

(Étendue par arrêté du 13 juin 1991,  
*Journal officiel* du 29 juin 1991)

AVENANT N° 126 DU 23 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOR : AGRS1897049M

IDCC : 9161

Entre :

FNSEA de Charente ;

Syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

Syndicat des entrepreneurs de territoires de Charente ;

Fédération des CUMA des Charentes pour le département de la Charente,

D'une part, et

Union départementale des syndicats ouvriers CFDT de Charente ;

Union départementale du syndicat FO de Charente ;

Syndicat national des cadres entreprises agricoles CFE-CGC (Charente/Charente-Maritime) ;

Union départementale des syndicats CFTC de Charente,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 27 du titre V – Salaires est modifié comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	100	9,88	1 498,50
II	201	10,17	1 542,48
	202	10,33	1 566,75
III	301	10,47	1 587,98
	302	10,54	1 598,60

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	401	11,14	1 689,60
	402	11,65	1 766,96

Personnel administratif :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	100	9,88	1 498,50
II	201	10,17	1 542,48
	202	10,33	1 566,75
III	301	10,47	1 587,98
	302	10,54	1 598,60
IV	401	11,14	1 689,60
	402	11,65	1 766,96

## Article 2

Pour le personnel TAM et cadres, les salaires applicables sont les suivants :

Techniciens, agents de maîtrise (TAM) :

TAM niveau I, échelon 1, 2 024 €

TAM niveau I, échelon 2, 2 197 €

TAM niveau II, 2 518 €

Cadres :

Cadre niveau I, 3 037 €

Cadre niveau II, 3 572 €

## Article 3

L'article 4 de l'annexe classification et salaires emplois non cadre du personnel CUMA est modifié :

(En euros.)

NIVEAU	POSTE	ÉCHELON	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (35 heures)
I	Agent de conduite		9,88	1 498,50
	Agent administratif		9,88	1 498,50
II	Conducteur de machines	1	10,06	1 525,80
	Employé administratif/comptabilité	1	10,06	1 525,80
	Conducteur de machines	2	10,43	1 581,92
	Employé administratif/comptabilité	2	10,43	1 581,92
III	Conducteur réparateur	1	10,91	1 654,72
	Secrétaire comptable	1	10,91	1 654,72
	Conducteur réparateur	2	11,30	1 713,87
	Secrétaire comptable	2	11,30	1 713,87



NIVEAU	POSTE	ÉCHELON	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (35 heures)
IV	Conducteur mécanicien qualifié	1	11,50	1 744,20
	Technicien administratif/comptable	1	11,50	1 744,20
	Conducteur mécanicien qualifié		11,95	1 812,46
	Technicien administratif/comptable		11,95	1 812,46

#### **Article 4**

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de la convention collective, est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **Article 5**

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises y compris les petites qui n'appellent pas de clauses particulières.

#### **Article 6**

Les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils demandent aux organisations *ad hoc* à partir du Smic les données sexuées par tranches significatives de rémunération des salariés des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective.

Il est demandé que les résultats soient communiqués dans le courant du mois de juin.

Fait à Angoulême, le 23 Janvier 2018

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9412. – ENTREPRISES DE BATTAGES  
ET DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION  
DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Loir-et-Cher)  
(1er mars 1984)**

(Étendue par arrêté du 19 novembre 1984,  
*Journal officiel* du 30 novembre 1984)

**AVENANT N° 27 DU 18 JANVIER 2018  
RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES  
AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2018  
NOR : AGRS1897053M  
IDCC : 9412**

Entre :

Entreprises du territoire ;

Fédération départementale CUMA,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat FGTA FO ;

Syndicat CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 20 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 20 – Salaires minimaux

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	110	9,88	1 498,50
	2	115	10,05	1 524,28
II	1	130	10,23	1 551,58
	2	135	10,32	1 565,23

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	1	150	10,53	1 597,09
	2	155	10,69	1 621,35
IV	–	170	11,06	1 677,47

### **Article 2**

L'article 22 de la convention collective, résultant de l'annexe à l'avenant n° 17 du 8 septembre 2009, est modifié conformément à la nouvelle valeur du coefficient 130.

### **Article 3**

La date d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> février 2018.

### **Article 4**

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et qui sera déposé à l'unité départementale du Loir-et-Cher à Blois.

Fait à Blois, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8233. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Haute-Normandie)  
(3 juillet 1970)**

(Étendue par arrêté du 2 août 1971,  
*Journal officiel* du 21 septembre 1971)

**AVENANT N° 58 DU 9 JANVIER 2018**

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

**AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**

NOR : *AGRS1897042M*

IDCC : 8233

Entre :

Union régionale des entrepreneurs des territoires de Haute-Normandie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« ANNEXE I

(Personnel non cadre)

Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2018

Filière technique

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	1	9,88	1 498,50
	2	10,09	1 530,35
II	1	10,19	1 545,52
	2	10,36	1 571,30

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
III	1	10,79	1 636,52
	2	11,58	1 756,34
IV	1	11,78	1 786,67
	2	12,13	1 839,76
V	1	13,15	1 994,46
	2	13,70	2 077,88

### Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	1	9,88	1 498,50
II	1	10,10	1 531,87
	2	10,19	1 545,52
III	1	10,40	1 577,37
	2	10,91	1 654,72
IV	1	11,65	1 766,96
	2	12,35	1 873,12

### Article 2

L'annexe I *bis* de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« ANNEXE I *BIS*

(Personnel cadre)

Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2018

Filière technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
VI	1	15,29	2 319,03
	2	15,70	2 381,22

### Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
V	1	13,75	2 085,46
	2	14,12	2 141,58

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rouen, le 9 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 8313. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**  
**(Nord - Pas-de-Calais)**  
**(21 septembre 1984)**

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1985,  
*Journal officiel* du 7 février 1985)

**AVENANT N° 56 DU 11 JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897044M

IDCC : 8313

Entre :

Union régionale des entrepreneurs des territoires Nord - Pas-de-Calais – Picardie,

D'une part, et

SGA CFDT ;

Fédération CFTC-Agri ;

Union régionale du syndicat FO Nord - Pas-de-Calais ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Emplois techniques				
I	1	101	9,89	1 499,98
	2	102	10,19	1 545,48
II	1	201	10,30	1 562,17
	2	202	10,41	1 578,85
III	1	301	10,63	1 612,22
	2	302	11,24	1 704,73
IV	1	401	11,80	1 789,67
	2	402	12,63	1 915,55

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
V	1	501	13,07	1 982,28
	2	502	13,74	2 083,90
Emplois administratifs				
I	–	100	10,24	1 553,07
II	–	200	10,90	1 653,17
III	–	300	12,30	1 865,50
IV	–	400	13,80	2 093,00

## **Article 2**

### *Remboursement de frais*

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 3,57 €.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 4**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale Nord – Lille de la DIRECCTE Hauts-de-France, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : 9321. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX,  
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES  
(Gers)  
(12 juin 1954)**

(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1954)

AVENANT N° 121 DU 9 FÉVRIER 2018

NOR : *AGRS1897050M*  
IDCC : 9321

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération départementale des CUMA ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires ;

Mouvement de la défense des exploitants familiaux ;

Coordination rurale 32,

D'une part, et

Union départementale de la CFDT ;

Union départementale de la CGT-FO ;

Union Départementale de la CGT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 23, les salaires servant de base au calcul des rémunérations des salariés agricoles sont fixés comme suit et introduits à l'annexe I « Salaires » :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	TAUX HORAIRE
Ouvriers et employés	
Niveau I. – Échelon I (100)	9,88
Niveau II. – Échelon I (130)	10,11
Niveau II. – Échelon II (145)	10,23
Niveau III. – Échelon I (160)	10,36

CATÉGORIE	TAUX HORAIRE
Niveau III. – Échelon II (175)	10,46
Niveau IV. – Échelon I (190)	10,61
Niveau IV. – Échelon II (200)	11,00
Catégorie techniciens et agents de maîtrise	
Technicien Niveau I. – Échelon I	11,21
Technicien Niveau I. – Échelon II	11,54
Agent de maîtrise niveau I. – Échelon II	
Technicien Niveau II	11,86
Agent de maîtrise Niveau II	
Catégorie cadres	
Niveau 1	14,56
Niveau 2	16,71

## Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2018.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version support électronique, seront déposés en vue de leur enregistrement à l'unité territoriale du Gers, unité de contrôle, BP 20341, 32007 Auch Cedex.

Fait à Auch, le 9 février 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Haute-Loire et Lozère)  
(11 août 1982)**

(Étendue par arrêté du 30 novembre 1982,  
*Journal officiel* du 20 janvier 1983)

---

**AVENANT N° 83 DU 18 JANVIER 2018  
RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897046M

IDCC : 8832

---

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Loire ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lozère ;

Fédération départementale des CUMA de Haute-Loire ;

Fédération départementale des CUMA de Lozère ;

Union régionale des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

Syndicat Force ouvrière des salariés en agriculture de Haute-Loire ;

Syndicat Force ouvrière des salariés en agriculture de Lozère ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Haute-Loire ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Lozère ;

Union départementale CFE-CGC de Haute-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II « Salaires » de la convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère est abrogée et remplacée par la suivante :

« Exploitations et entreprises agricoles

(Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire).

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

## 1. Personnel d'exécution

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
I	1	100	9,88	1 498,50
	2	110	9,91	1 503,05
II	1	120	10,03	1 521,25
	2	130	10,17	1 542,48
III	1	140	10,31	1 563,72
	2	150	10,47	1 587,98
IV	1	160	10,81	1 639,55
	2	170	10,98	1 665,34

## 2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
I	–	225	12,40	1 880,71
II	–	280	13,92	2 111,25
III	–	350	15,87	2 407,00

### Article 2

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Un exemplaire en sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait au Puy-en-Velay, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9383. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**

**(Isère)**

**(30 novembre 2012)**

(Étendue par arrêté du 3 juin 2013,  
*Journal officiel* du 12 juin 2013)

**AVENANT N° 6 DU 25 JANVIER 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2018**

NOR : *AGRS1897051M*

IDCC : 9383

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Isère ;

Fédération départementale des CUMA de l'Isère ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Isère,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire SGA CFDT de l'Isère ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 18 « Rémunération minimale professionnelle. – Mensualisation » de la convention collective est rédigé comme suit :

*(En euros.)*

EMPLOI	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale
Niveau 1	
Emplois exécutant	
– échelon 1	9,88
– échelon 2	9,94

EMPLOI	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale
Niveau 2	
Emplois spécialisés	
– échelon 1	9,98
– échelon 2	10,05
Niveau 3	
Emplois qualifiés	
– échelon 1	10,11
– échelon 2	10,20
Niveau 4	
Emplois hautement qualifiés	
– échelon 1	10,30
– échelon 2	10,89
TAM	
Niveau 1 – Échelon 1	11,50
Niveau 1 – Échelon 2	12,00
Niveau 2	12,50

## Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2018.

## Article 3

Cet avenant sera remis à chacune des organisations syndicales et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale de l'Isère de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Grenoble, le 25 janvier 2018

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9411. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES  
DU SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLES**

**(Loir-et-Cher)**

**(1<sup>er</sup> avril 1980)**

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1981,  
*Journal officiel* du 18 février 1981)

**AVENANT N° 56 DU 17 JANVIER 2018**

**RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES**

**AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**

NOR : *AGRS1897052M*

IDCC : 9411

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT ;

Syndicat FGTA FO ;

Syndicat CFE-CGC ;

Syndicat CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II de la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980 est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

**« ANNEXE II**

**Détermination des salaires**

**A. – Ouvriers âgés de 17 ans et plus**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
110	9,88	1 498,50
125	9,92	1 504,57
145	10,15	1 539,45

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
160	10,30	1 562,20
175	10,56	1 601,64
200	11,32	1 716,90

## B. – Cadres d'exploitation agricole

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	11,89	1 803,36
280	13,70	2 077,88
300	14,26	2 162,81
350	15,89	2 410,04

Les salaires prévus par la présente annexe à la convention collective sont des salaires minima. Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré à gré les salaires réels. »

### Article 2

La date d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et qui sera déposé à l'unité territoriale du Loir-et-Cher à Blois.

Fait à Blois, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9022. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**

**(Aisne)**

**(5 mars 1971)**

(Étendue par arrêté du 9 juillet 1971,  
*Journal officiel* du 14 août 1971)

---

**AVENANT N° 69 DU 29 JANVIER 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897048M

IDCC : 9022

Entre :

Fédération des exploitants forestiers et scieurs de l'Aisne,

D'une part, et

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri ;

Union régionale des syndicats CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les annexes I et III de la convention collective sont remplacées par les annexes I et III ci-jointes.

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Fait à Laon, le 29 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE I  
(art. 25 de la convention collective)

**Salaires des ouvriers forestiers payés à la tâche  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**

(En euros.)

	SALAIRE
<b>Grumes</b>	
Abattage avec ébranchage des cimes, le façonnage des tranches étant payé au stère, au prix prévu pour le bois d'industrie	
Essence dure, le mètre cube	6,14
Essence tendre, le mètre cube	5,47
Peuplier avec découpe fin bout plus un trait, le mètre cube	4,86
Billonnage du peuplier, le mètre cube	1,81
Résineux, le mètre cube	5,47
Épicéa, le mètre cube	6,25
<b>Bois d'industrie</b>	
Longueur 1 m à 1,20 m feuillus durs	8,07
Résineux non élagué de gré à gré sur la base minimale de	8,27
Longueur 1 m à 1,20 m, non cordé mais rassemblé : prix à déterminer, à la tonne ou au stère, entre les parties suivant l'essence traitée et la saison	
Longueur 2 m, prix minimum à discuter suivant l'essence traitée et la saison	
Pour le paiement à la tonne, non cordé mais rassemblé, le prix de base est de	8,47
Longueur 2 m au stère sur 0,60 m, cubé et payé sur 0,50 m, le prix de base est de	7,54
<b>Travail au temps. – Bûcherons</b>	
À la journée de 8 heures	
Avec outils à main	79,20
Avec tronçonneuse	93,28
<b>Traits de scie</b>	
Le travail accompli à ce titre est rémunéré sur la base du temps de travail effectif calculé au prorata de la journée de 8 heures visée au <i>b</i> ci-dessus	

« ANNEXE III  
(art. 39 de la convention collective)

**Salaires des ouvriers forestiers travaillant au temps  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	9,90	1 501,50
II	10,03	1 521,25
III	10,31	1 563,72
IV	10,88	1 650,17
V	11,66	1 768,47

**Convention collective**

**IDCC : 8211. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Champagne-Ardenne)  
(9 mars 1992)**

(Étendue par arrêté du 23 décembre 1992,  
*Journal officiel* du 6 janvier 1993)

---

**AVENANT N° 44 DU 11 JANVIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2018**

NOR : AGRS1897040M

IDCC : 8211

Entre :

Groupeement intersyndical bois Champagne-Ardenne,

D'une part, et

Syndicat FO ;

Syndicat CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992 est remplacée par le document annexé au présent avenant.

**Article 2**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2018 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

**Barèmes de salaires résultant de l'avenant n° 44 du 11 janvier 2018  
à la convention collective de travail du 9 mars 1992  
concernant les exploitations forestières de la région Champagne-Ardenne  
(à compter du 1<sup>er</sup> février 2018).**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	
100	9,89
105	9,92
110	9,95
115	9,97
125	9,99
135	10,02
150	10,06
170	10,77
200	11,94
2. Personnel administratif, commercial et technique	
100	9,89
110	9,95
120	9,98
135	10,02
150	10,06
170	10,77
190	11,53
210	12,32
240	13,44
270	14,57
3. Agents de maîtrise	
190	11,53
230	13,06
270	14,57
320	16,52
370	18,40
4. Cadres	
280	14,97

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
360	18,03
420	20,33
460	21,84
480	22,61
510	23,77
550	25,26
600	27,19

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic (9,88 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018).

**Convention collective régionale**

**IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES**

**(Haute-Normandie)**

**(2 octobre 1967)**

(Étendue par arrêté du 19 août 1968,  
*Journal officiel* du 2 octobre 1968)

**AVENANT N° 51 DU 16 JANVIER 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**

NOR : *AGRS1897043M*

IDCC : 8234

Entre :

Fédération nationale des horticulteurs et pépiniéristes de Haute-Normandie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe II de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les salaires minimaux sont ainsi fixés :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
<b>Emplois non cadres, ouvriers, employés</b>			
I	1	9,88	1 498,50
	2	9,98	1 513,67
II	1	10,00	1 516,70
	2	10,04	1 522,77
III	1	10,09	1 530,35
	2	10,16	1 540,97

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
IV	1	10,30	1 562,20
	2	10,97	1 663,82
Techniciens et agents de maîtrise			
I	1 Technicien	11,68	1 771,51
	2 Technicien	11,80	1 789,71
	2 Agent de maîtrise	11,86	1 798,81
II Technicien	–	12,19	1 848,86
II Agent de maîtrise		12,29	1 864,02
Cadres			
I	–	15,44	2 341,78
II	–	19,97	3 028,85

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

IDCC : 9492. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**  
**(Maine-et-Loire)**  
**(23 novembre 1970)**

(Étendue par arrêté du 15 juin 1972,  
*Journal officiel* du 13 juillet 1972)

**AVENANT N° 109 DU 25 JANVIER 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : *AGRS1897055M*

IDCC : 9492

Entre :

FNPHP de l'Anjou et du Maine mandatée par la FDSEA,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective susvisée est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

**BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS FIXÉES EN APPLICATION**  
**DES ARTICLES 19 ET 20 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**Montant des salaires**

Les salaires horaires et mensuels afférents à chaque niveau ou échelon ressortent à :

*(En euros.)*

EMPLOIS	NIVEAU	SALAIRES HORAIRES et mensuels Base horaire : 151,67 heures	
I. – Personnel d’exécution des exploitations			
Niveau 1. – Emplois d’exécutants			
Échelon 1	N1	9,88	1 498,50

EMPLOIS	NIVEAU	SALAIRES HORAIRES et mensuels Base horaire : 151,67 heures	
Niveau 2. – Emplois spécialisés			
Échelon 1	N2E1	9,95	1 509,12
Échelon 2	N2E2	9,96	1 510,63
Niveau 3. – Emplois qualifiés			
Échelon 1	N3E1	10,02	1 519,73
Échelon 2	N3E2	10,14	1 537,93
Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés			
Échelon 1	N4E1	10,33	1 566,75
Échelon 2	N4E2	10,55	1 600,12
II. – Personnel d’encadrement			
Techniciens et agents de maîtrise (TAM)			
Niveau 1. – TAM1			
Échelon 1	TAM 1 E1	11,02	1 671,40
Échelon 2	TAM 1 E2	11,47	1 739,65
Niveau 2. – TAM2			
Échelon 1	TAM 2 E1	12,55	1 903,46
III. – Cadres			
Échelon 1	Cadre 1E1	13,79	2 091,53
Échelon 2	Cadre 1E2	15,38	2 332,68

## Article 2

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui sera déposé à l’unité départementale de Maine-et-Loire de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi des Pays de Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Fait à Angers, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9413. – EXPLOITATIONS HORTICOLES  
LES PÉPINIÈRES ET LES ÉTABLISSEMENTS  
DESDITES EXPLOITATIONS  
(Loir-et-Cher)  
(20 avril 1962)**

(Étendue par arrêté du 4 octobre 1963,  
*Journal officiel* du 16 novembre 1963)

**AVENANT N° 58 DU 17 JANVIER 2018  
RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
NOR : AGRS1897054M  
IDCC : 9413**

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT ;

Syndicat FGTA FO ;

Syndicat CFE-CGC ;

Syndicat CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les articles 16 et 19 de la convention collective sont modifiés ainsi qu'il suit :

**« Article 16**

*Salaires des ouvriers des exploitations horticoles, pépinières  
et employés des magasins de vente et des bureaux*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,88	1 498,50
110	9,93	1 506,08
118	9,98	1 513,67
130	10,02	1 519,73

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
140	10,09	1 530,35
170	10,85	1 645,62

« Article 19

*Salaires du personnel d'encadrement*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	11,25	1 706,29
230	11,78	1 786,67
280	12,92	1 959,58
350	14,64	2 220,45

**Article 2**

La date d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Article 3**

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et qui sera déposé à l'unité territoriale du Loir-et-Cher à Blois.

Fait à Blois, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8734. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE  
(Midi-Pyrénées)  
(5 février 1981)**

(Étendue par arrêté du 19 février 1981,  
*Journal officiel* du 26 juillet 1981)

**AVENANT N° 99 DU 11 JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897045M

IDCC : 8734

Entre :

Fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective de travail du 5 février 1981 est modifiée comme suit :

« Barème des rémunérations fixées en application des articles 17 et 19, applicable au 1<sup>er</sup> juin 2018

**1. Personnels ouvriers et administratifs**

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
1	1	9,88	1 498,50
	2	9,94	1 507,60
2	1	9,97	1 512,15
	2	10,01	1 518,22
3	1	10,11	1 533,38
	2	10,16	1 540,97
4	1	10,36	1 571,30
	2	10,56	1 601,63

## 2. Personnel d'encadrement et assimilé

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (pour 151.67 heures)
250	1 786
300	2 140
350	2 493
450	3 165

### Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

### Article 3

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale de Haute-Garonne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie.

Fait à Toulouse, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures)

**Convention collective**

**IDCC : 9021. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES  
DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

**(Aisne)**

**(12 juillet 1973)**

(Étendue par arrêté du 18 février 1975,  
*Journal officiel* du 22 mars 1975)

---

**AVENANT N° 125 DU 29 JANVIER 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897047M

IDCC : 9021

---

Entre :

Union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

Syndicat forêt privée de l'Aisne ;

Entreprises de travaux agricoles et ruraux,

D'une part, et

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri ;

Union régionale des syndicats CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II de la convention collective est remplacée par l'annexe II ci-jointe.

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Fait à Laon, le 29 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE II  
(art. 30 de la convention collective)

**Salaires minimaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,6666 heures)	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,88	1 498,47	1 498,50
	2	10,01	1 518,18	1 518,22
II	1	10,15	1 539,42	1 539,45
	2	10,38	1 574,30	1 574,33
III	1	10,80	1 638,00	1 638,04
	2	11,22	1 701,70	1 701,74
IV	1	11,69	1 772,98	1 773,02
	2	12,30	1 865,50	1 865,54



**Convention collective**

**IDCC : 9501. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES ET MARAÎCHÈRES  
ET CUMA  
(Manche)**

**(28 septembre 1970)**

(Étendue par arrêté du 20 mars 1972,

*Journal officiel* du 16 avril 1972)

**AVENANT N° 88 DU 16 JANVIER 2018**

NOR : *AGRS1897056M*

IDCC : 9501

Entre :

Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles ;

Fédération des CUMA de Basse-Normandie,

D'une part, et

Syndicat Général Agroalimentaire de la Manche CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe III « Salaires horaires de base applicables aux coefficients hiérarchiques prévus à l'article 20 de la convention collective du 28 septembre 1970 » sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

*(En euros.)*

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (salaire horaire × 35 heures × 52 semaines sur 12 mois)
Niveau I			
Emplois d'exécutants :			
– échelon 1	110	9,88	1 498,47
– échelon 2	120	10,01	1 518,18

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (salaire horaire × 35 heures × 52 semaines sur 12 mois)
Niveau II Emplois spécialisés :			
– échelon 1	210	10,15	1 539,42
– échelon 2	220	10,29	1 560,65
Niveau III Emplois qualifiés :			
– échelon 1	310	10,59	1 606,15
– échelon 2	320	10,90	1 653,17
Niveau IV Emplois hautement qualifiés :			
– échelon 1	410	11,40	1 729,00
– échelon 2	420	11,89	1 803,32
Personnel d'encadrement			
Groupe III	500	13,18	1 998,97
Groupe II	550	15,57	2 361,45
Groupe I	600	17,98	2 726,97

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Lô, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8212. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES  
(Champagne-Ardenne)  
(9 mars 1992)**

(Étendue par arrêté du 23 décembre 1992,  
*Journal officiel* du 6 janvier 1993)

---

**AVENANT N° 32 DU 11 JANVIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2018**

NOR : AGRS1897041M  
IDCC : 8212

---

Entre :

Groupeement intersyndical bois Champagne-Ardenne,

D'une part, et

Syndicat FO ;

Syndicat CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992 est remplacée par le document annexé au présent avenant.

**Article 2**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2018 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

**Barèmes de salaires résultant de l'avenant n° 32 du 11 janvier 2018  
à la convention collective de travail du 9 mars 1992  
concernant les scieries agricoles de la région Champagne-Ardenne  
(à compter du 1<sup>er</sup> février 2018).**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	
100	9,89
105	9,92
110	9,95
115	9,97
125	9,99
135	10,02
150	10,06
170	10,77
200	11,94
2. Personnel administratif, commercial et technique	
100	9,89
110	9,95
120	9,98
135	10,02
150	10,06
170	10,77
190	11,53
210	12,32
240	13,44
270	14,57
3. Agents de maîtrise	
190	11,53
230	13,06
270	14,57
320	16,52
370	18,40
4. Cadres	
280	14,97

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
360	18,03
420	20,33
460	21,84
480	22,61
510	23,77
550	25,26
600	27,19

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic (9,88 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018).

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,30 €.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165180080-000318  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---