

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/30 DU 11 AOÛT 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 30

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/30

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (industries) : accord du 23 janvier 2018 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale.....	4
Alimentation à succursales (supermarchés, hypermarchés [gérants mandataires]) : avenant n° 67 du 5 février 2018 modifiant les taux de cotisations du régime de prévoyance ...	56
Ameublement (fabrication) : accord du 22 mars 2018 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1^{er} avril 2018.....	58
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 65 du 13 mars 2018 relatif aux salaires au 1^{er} avril 2018.....	62
Avocats (cabinets [avocat salarié]) : avenant n° 20 du 19 janvier 2018 relatif aux congés exceptionnels.....	64
Chaînes thématiques : accord du 23 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2018	66
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 2 du 23 février 2018 modifiant l'avenant n° 1 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social	68
Commerce de gros : accord de branche du 8 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	70
Électriques et gazières (industries) : accord de branche du 5 avril 2018 sur les moyens bénévoles mis à la disposition des activités sociales des industries électriques et gazières	76
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 47 du 29 mars 2018 relatif à la rémunération.....	98
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 129 du 17 avril 2018 relatif à la prévoyance	105
Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : accord du 2 mars 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2018	108
Réforme de l'assurance chômage : accord du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage.....	111
Services à la personne (entreprises) : avenant du 1^{er} mars 2018 portant révision de l'article 2 « Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise » de l'annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification »	121
Textile (industrie) : accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2018....	124

Tuiles et briques (industrie) : accord du 5 décembre 2017 portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	126
Tuiles et briques (industrie) : avenant du 5 décembre 2017 à l'accord du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.....	138
Vente à distance (entreprises) : accord du 31 janvier 2018 relatif aux frais de déplacement des salariés participant à une réunion paritaire.....	146

Accord professionnel
INDUSTRIES ALIMENTAIRES

ACCORD DU 23 JANVIER 2018
PORTANT AMÉLIORATION DU DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE
NOR : ASET1850691M

Entre :
SNPE ;
Alliance 7 ;
SNFBP ;
FICF ;
CSFL ;
STEPI ;
ADEPALE ;
FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
SCF ;
EGS glaces ;
Glaces ASS ENT,

D'une part, et

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, il a été conclu le 5 février 2003 un accord visant à promouvoir l'épargne salariale au sein des secteurs d'activité ADEPALE, Alliance 7 et FICT. À ce titre, il a été décidé de proposer aux entreprises relevant de ces secteurs, la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises (PPESVI).

Pour tenir compte des évolutions législatives liées aux lois n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2005-842 du 26 juillet 2005 sur l'épargne salariale, les parties ont modifié le 12 octobre 2005 cet accord en aménageant les stipulations relatives au PEI. Le PPESVI ayant été supprimé, il a été mis fin à ce dispositif.

Pour tenir compte des nouvelles évolutions, notamment issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et des évolutions dans la gamme des supports de placement prévus par le PEI, les parties ont décidé par le présent accord :

- d'aménager les stipulations du PEI ;
- d'intégrer la possibilité de constituer une épargne retraite par l'institution d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) ;
- de mettre à la disposition des entreprises qui le souhaitent un accord type d'intéressement des salariés à la marche de l'entreprise en les associant aux résultats ou aux performances de l'entreprise ;
- de mettre à la disposition des entreprises qui le souhaitent, un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Plus généralement, les parties expriment leur volonté de :

- favoriser l'épargne salariale à moyen et long terme et réduire les inégalités entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes entreprises en donnant un accès facilité à des fonds communs de placement d'entreprise choisis par les branches professionnelles ;
- développer l'offre de gestion financière éligible en intégrant une dimension de gestion socialement responsable (ISR : investissement socialement responsable) ;
- permettre aux entreprises qui ne sont pas tenues légalement de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de pouvoir accéder à la participation.

En aucun cas, les entreprises relevant des branches professionnelles concernées ne peuvent être obligées d'adhérer à l'un ou plusieurs de ces dispositifs.

Cet accord ne porte pas préjudice aux dispositifs préalablement existants dans les entreprises.

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 1.1

Objet

Le présent accord a pour objet :

- la mise en œuvre de l'intéressement sur des principes définis par les partenaires sociaux des branches professionnelles concernées dont les modalités sont fixées au titre II ;
- la mise en œuvre de la participation dont les modalités sont fixées au titre III ;
- le nouveau règlement du PEI mis en place par accord du 5 février 2003 et modifié par accord du 12 octobre 2005 dont les modalités sont fixées au titre IV ;
- la création d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) dont les modalités sont fixées au titre V.

Article 1.2

Champ d'application professionnel

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des entreprises dont l'activité est mentionnée à l'article 1^{er} :

- de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396) ;
- de la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (IDCC 3109) ;
- de la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

Article 1.3

Bénéficiaires

Pour être bénéficiaires de l'intéressement, de la participation, du PEI et du PERCOI, les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent justifier d'une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise concernée.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée :

- à la fin de la période de calcul pour l'intéressement et la participation ;
- à la date du premier versement pour le PEI et le PERCOI.

Tous les salariés des entreprises visées peuvent adhérer aux PEI et/ou PERCOI prévus par le présent accord par l'intermédiaire de leur entreprise si celle-ci y a adhéré.

Sont également bénéficiaires du PEI et du PERCOI :

a) les anciens salariés pour autant qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs s'ils sont retraités ou préretraités des entreprises relevant du présent accord. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier d'éventuels versements complémentaires effectués par l'entreprise ;

b) les chefs d'entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés ;

c) les mandataires sociaux (présidents-directeurs généraux, gérants ou membres du directoire) ;

d) le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du présent accord, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE/PERCO de son ancien employeur, ou du PEI/PERCOI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI/PERCOI mis en place par le présent accord ;

e) tout salarié d'un groupement d'employeurs dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, dans les conditions prévues par la législation.

a) Départ de l'entreprise

L'ancien salarié dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peut rester adhérent du PEI et/ou PERCOI. Par contre, il ne peut plus effectuer de nouveaux versements. Toutefois, l'article R. 3332-13 du code du travail permet, lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation intervient après le départ de l'entreprise, d'affecter tout ou partie de cet intéressement et de la participation qui intervient après le départ de l'entreprise, dans le PEI et/ou PERCOI de l'entreprise qu'il vient de quitter.

Dans ce cas, n'étant plus salarié de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par son ex-employeur et les frais de gestion du PEI et/ou PERCOI sont entièrement à sa charge. Il pourra

demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs dans le plan d'épargne salariale de son nouvel employeur, ou du PEI ou PERCOI s'il devait quitter le périmètre des branches professionnelles signataires.

Par exception, un salarié dont le nouvel employeur n'a pas mis en place de PERCO peut décider de verser sa participation (comme tout autre versement) dans le PERCOI dont il bénéficiait chez son ex-employeur. Dans ce cas, ses versements ne peuvent être abondés par son ex-employeur, et les frais de gestion du PEI et/ou PERCOI sont à sa charge exclusive.

b) Départ en retraite ou préretraite

Les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le PEI et/ou PERCOI (art. L. 3332-2 CT, 2^e alinéa), dès lors que des versements ont déjà été effectués dans ce PEI et/ou PERCOI, avant le départ, et que leur compte n'a pas été clôturé (c'est-à-dire, que des sommes y demeurent toujours au moment du départ en retraite ou préretraite). Dans ce cas de figure, n'étant plus salariés de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par leur ex-employeur et les frais de gestion du PEI et/ou PERCOI sont à leur charge exclusive.

Article 1.4

Information du personnel

Article 1.4.1

Information collective

Le présent accord et ses annexes devront faire l'objet d'une information par tout moyen au sein des entreprises, permettant aux bénéficiaires définis à l'article 1.3 de prendre connaissance de l'existence de chaque dispositif.

Article 1.4.2

Information individuelle

L'entreprise qui décide d'adhérer au PEI et/ou PERCOI (art. 1.7 ci-après) remet à chaque salarié une note concernant l'existence et le contenu du présent accord.

Chaque épargnant recevra, à la suite de tout versement effectué sur son compte, une fiche établie par l'organisme gestionnaire comportant le détail des sommes versées, la date à laquelle les sommes investies deviendront disponibles et le relevé récapitulatif des sommes déjà investies. À compter de son 45^e anniversaire, l'épargnant recevra également une information sur l'option de gestion pilotée du PERCOI avec son relevé de compte individuel annuel.

Tout salarié d'une entreprise qui adhère au dispositif recevra un livret d'épargne salariale établi par l'organisme gestionnaire dont le contenu est défini par l'article 1.5.

Article 1.4.3

Conseils de surveillance des FCPE

Les modalités de fonctionnement des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) ainsi que les responsabilités de chacun des intervenants figurent dans le règlement de chaque FCPE. Le règlement prévoit également l'institution d'un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE.

En fonction du règlement de chaque FCPE, les conseils de surveillance sont composés des représentants des salariés et des employeurs porteurs de parts des entreprises adhérentes aux dispositifs.

Le conseil de surveillance se réunit au moins 1 fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et

l'adoption de son rapport annuel. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

L'organisation des conseils de surveillance est assurée par AG2R La Mondiale gestion d'actifs.

Article 1.5

Livret d'épargne salariale

Le livret d'épargne salariale comporte un état récapitulatif relatif à :

- l'information sur les dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise ;
- l'identification du bénéficiaire ;
- l'indication des modalités d'affectation par défaut au PERCOI des sommes attribuées au titre de la participation ;
- la description des avoirs acquis individuels ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plan d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles ;
- le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours ;
- l'identité et l'adresse du teneur de registre retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;
- la possibilité de transférer les sommes investies lors d'un départ de l'entreprise.

L'état récapitulatif informe également le salarié que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

Tout salarié quittant l'entreprise doit recevoir de l'organisme gestionnaire, un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées. Cet état distingue les actifs disponibles en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert et en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Article 1.6

Établissements gestionnaires. – Registre d'épargne salariale

La société de gestion des FCPE est AG2R La Mondiale gestion d'actifs dont le siège social est sis au 151-155, rue de Bercy, 75012 Paris, et le dépositaire est CACEIS BANK, dont le siège social est sis au 1-3, place Valhubert, 75013 Paris.

Le teneur de compte conservateur est PRADO épargne, dont le siège social est sis au 485, avenue du Prado, 13412 Marseille Cedex 20. PRADO épargne se substitue au précédent teneur de compte (Amundi TC). PRADO épargne sera également en charge par délégation des entreprises adhérentes de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et au PERCOI.

Ce registre comporte, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés au PEI/PERCOI et les délais d'indisponibilité restant à courir.

PRADO épargne établit un relevé des parts appartenant à chaque adhérent et lui en adresse une copie au moins 1 fois par an en indiquant l'état de leurs comptes.

Dans le cadre du PERCOI, l'assureur en charge de la liquidation de la rente est Arial CNP Assurance, dont le siège social est sis au 32, avenue Émile-Zola, Mons-en-Barœul, 59896 Lille Cedex.

Article 1.7

Adhésion

Article 1.7.1

Adhésion des entreprises

L'entreprise qui souhaite adhérer au PEI et/ou PERCOI du présent accord :

- transmet au teneur de compte conservateur, PRADO épargne, un bulletin d'adhésion ;
- informe par courrier la DIRECCTE de son adhésion ;
- informe les représentants du personnel, s'ils existent, ainsi que l'ensemble du personnel.

Article 1.7.2

Adhésion des bénéficiaires

L'adhésion des bénéficiaires est réalisée par l'intermédiaire de leur entreprise.

Article 1.8

Entrée en vigueur, durée et dépôt de l'accord

Le présent accord et ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée. Sauf application volontaire, il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la direction générale du travail (DGT, services centraux du ministre chargé du travail) du siège des fédérations patronales signataires ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 1.9

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, et être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9.

L'accord du 12 octobre 2005 concernant l'épargne salariale conclu par l'ADEPALE, l'Alliance 7 et la FICT est abrogé à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 1.10

Clause de sauvegarde

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi et sous réserve de l'information des parties. S'il ne s'agit pas de règle d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

Article 1.11

Commission de suivi

Il est mis en place une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle se compose de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires du présent accord.

La commission de suivi se réunit tous les 18 mois à compter de la signature du présent accord. À cette occasion, les représentants du teneur de comptes conservateur et/ou de la société de gestion présenteront les éléments permettant de dresser un bilan d'ensemble sur l'application du présent accord.

TITRE II

INTÉRESSEMENT

Compte tenu de la diversité des activités des entreprises relevant des branches professionnelles signataires du présent accord, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables. En conséquence, ils conviennent de proposer un accord type en annexe I destiné à faciliter l'accès à un dispositif d'intéressement dans ces entreprises.

Cette annexe fait partie intégrante du présent accord.

En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission et lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six (6) mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

TITRE III

PARTICIPATION

Les entreprises visées à l'article 1.2 du titre I^{er} (champ d'application), y compris celles de moins de 50 salariés, dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, peuvent opter pour le présent régime de participation.

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation.

Article 3.1

Calcul de la réserve spéciale de participation

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP). Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail et s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} \times \left(B - \frac{5C}{100} \right) \times \frac{S}{VA}$$

Dans laquelle :

RSP : représente la réserve spéciale de participation. La RSP des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.

B : représente le bénéfice de l'entreprise, après clôture des comptes de l'exercice, réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au 2^e alinéa et au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

C : représente les capitaux propres de l'entreprise qui comprennent, conformément à l'article D. 3324-4 du code du travail, le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts.

Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps.

Pour les sociétés de personnes et les entreprises individuelles, la somme définie ci-dessus est augmentée des avances en compte courant faites par les associés ou l'exploitant. La quotité des avances à retenir au titre de chaque exercice est égale à la moyenne algébrique des soldes des comptes courants en cause tels que ces soldes existent à la fin de chaque trimestre civil inclus dans l'exercice considéré. Le montant des capitaux propres auxquels s'applique le taux de 5 % prévu au 2° de l'article L. 3324-1 du code du travail est obtenu en retranchant des capitaux propres définis aux alinéas précédents ceux qui sont investis à l'étranger calculés à due proportion du temps en cas d'investissement en cours d'année. Le montant de ces capitaux est égal au total des postes nets de l'actif correspondant aux établissements situés à l'étranger après application à ce total du rapport des capitaux propres aux capitaux permanents.

Le montant des capitaux permanents est obtenu en ajoutant au montant des capitaux propres, les dettes à plus d'un an autres que celles incluses dans les capitaux propres.

Pour B et C : le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent accord.

S : représente les salaires versés au cours de l'exercice. Conformément à l'article D. 3324-1 du code du travail les salaires à retenir pour le calcul du montant de la RSP des salariés sont les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise. Conformément à l'article D. 3324-2 du code du travail la valeur ajoutée de l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- les charges de personnel ;
- les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- les charges financières ;
- les dotations de l'exercice aux amortissements ;
- les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- le résultat courant avant impôts.

Article 3.2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la RSP les personnes visées à l'article 1.3 (titre I^{er}), travaillant dans une entreprise définie à l'article 1.2 (titre I^{er}).

Les dirigeants et les mandataires sociaux peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, appliquant la formule légale de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés.

Article 3.3

Répartition de la RSP

La RSP est répartie entre les bénéficiaires :

1. Soit proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes...). En outre, sont également assimilées au temps de présence le congé de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle. Dans ce cas, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

2. Soit proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour le chef d'entreprise, président, directeur général, gérant ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

3. Soit par utilisation conjointe à pourcentage égal des deux premiers critères.
4. Soit uniformément, quelles que soient la rémunération ou la durée de présence de chaque bénéficiaire.

Le plafond de répartition est au plus égal à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Article 3.4

Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale). Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du PASS, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 3.5

Règles de disponibilité et de gestion des droits

Tout ou partie des droits à participation du bénéficiaire après précompte de la CSG, CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur, peuvent faire l'objet à son choix :

- d'une perception immédiate qui sera dès lors soumise à l'impôt sur le revenu ;
- d'une affectation au PEI et/ou PERCOI dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

À défaut de perception immédiate, les droits ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice donnant lieu

à répartition ou à la retraite en cas d'affectation au PERCOI. Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas définis par le code du travail et rappelés dans les règlements de PEI et PERCOI.

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (actuellement 80 € conformément à l'arrêté du 10 octobre 2001), seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

Article 3.6

Information des bénéficiaires

La demande de versement de tout ou partie des sommes attribuées au titre de la participation peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la RSP.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche qui comportera notamment une information portant sur :

- les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ;
- et le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

En cas d'envoi de cette fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé être informé à J + 7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier ou courriel.

Le bénéficiaire doit alors formuler sa demande de versement immédiat dans un délai de 15 jours à compter de cette date. S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans ce délai de 15 jours à compter de la réception de cette fiche, soit à J + 22 au plus tard.

À défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans ces délais, ses droits seront automatiquement affectés pour moitié sur le PERCOI en gestion pilotée et pour l'autre moitié sur le PEI conformément aux règlements de ces plans ; les droits ainsi affectés ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité de chaque plan (départ à la retraite pour le PERCOI ; 5 ans pour le PEI).

Article 3.7

Délais de versement

L'entreprise effectue le versement des sommes avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Passé ce délai, elle complètera ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et le cas échéant, employés dans les mêmes conditions.

Article 3.8

Information collective et individuelle

Article 3.8.1

Information du personnel

L'accord sera affiché dans les locaux de l'entreprise ou diffusé sur son site intranet si celui-ci existe.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise ou au comité social et économique ou le cas échéant à la commission spécialisée, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la RSP et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve. Dans les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise ou de comité social et économique ni de commission spécialisée, le rap-

port mentionné ci-dessus doit être présenté aux délégués du personnel, s'ils existent, et adressé à chaque bénéficiaire présent dans l'entreprise à l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 3.8.2

Information individuelle

Tous les bénéficiaires, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits individuels attribués ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant cette date ;
- les modalités d'affectation par défaut (cf. art. 3.6).

Une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve doit être jointe à cette fiche. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche pourra être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données ainsi transmises.

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Article 3.8.3

Cas du départ d'un bénéficiaire

Lorsqu'un bénéficiaire titulaire de droits sur la RSP quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu de :

- lui remettre l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ;
- lui remettre, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours ;
- lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'organisme gestionnaire.

Cet état récapitulatif informe également le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation seront pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de leur date de disponibilité. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

TITRE IV

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

Le PEI est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Le présent règlement a pour objet de déterminer les conditions de participation des bénéficiaires.

Le fait d'effectuer un versement dans le PEI emporte acceptation de son règlement, ainsi que des règlements et des documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) des FCPE composant les supports de placement.

Article 4.1

Champ d'application et bénéficiaires

Le PEI est accessible à tous les salariés et personnes visés à l'article 1.3 (titre I^{er}), travaillant dans une entreprise définie à l'article 1.2 (titre I^{er}).

Article 4.2

Adhésion

Le PEI est ouvert à toutes les entreprises précitées à condition qu'elles emploient au moins 1 salarié. Elles peuvent décider d'y adhérer en adressant les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement teneur de comptes conservateur.

Les entreprises qui ont déjà leur propre plan d'épargne entreprise (PEE) peuvent le remplacer par le PEI, ou conserver leur PEE.

Article 4.3

Alimentation

Le PEI peut être alimenté par les sommes provenant de :

Article 4.3.1

Intéressement

Le PEI peut être alimenté par le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement versée le cas échéant au bénéficiaire ou en cas d'affectation par défaut des primes d'intéressement au plan d'épargne de l'entreprise ou à défaut, au PEI. L'entreprise devra adresser un fichier normé fourni par le teneur de registres correspondant aux versements nets issus de l'intéressement des bénéficiaires à affecter au PEI.

Les sommes doivent être investies sous un délai maximal de 15 jours à compter de la date de leur versement ; elles ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 4.3.3 ci-dessous.

Article 4.3.2

Participation

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (RSP) peuvent, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et selon le choix de chaque salarié :

- être investies dans le PEI (plan d'épargne interentreprises) ;
- être versées directement au bénéficiaire sur demande expresse de sa part.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement pour moitié sur le PERCOI en gestion pilotée lorsque le PERCO est en place dans l'entreprise et pour moitié sur le PEI sur le FCPE ALM ES Monétaire ISR (part A).

Article 4.3.3

Versements volontaires des bénéficiaires

Chaque salarié qui le désire peut effectuer des versements au PEI par chèque lorsqu'il le souhaite (versements libres) ou par prélèvement et selon une périodicité définie en accord avec le teneur de comptes conservateur et de registre.

Les versements volontaires annuels d'un bénéficiaire au PEI (incluant les droits issus d'un compte épargne-temps) ne peuvent excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute.

Pour les mandataires sociaux (président, directeur général, gérant, membre du directoire), ce plafond de versement est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement (rémunération au titre du mandat social et jetons de présence spéciaux).

Pour les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à l'occasion d'un départ en préretraite ou en retraite, le plafond de versement s'élève à 1/4 de la somme des pensions perçues.

En cas de souscription à plusieurs plans d'épargne salariale, ce plafond de versement s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires à ces divers plans. Il appartient au bénéficiaire de veiller au respect de ce plafond. Le montant minimum de versement est de quarante euros. Les versements sont établis à l'ordre de l'établissement teneur de comptes conservateur et sont accompagnés du bulletin de versement.

Article 4.3.4

Aide de l'entreprise

En application des dispositions législatives et réglementaires, l'aide de l'entreprise au PEI se décompose ainsi :

a) Aide obligatoire

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les frais de tenue de compte.

Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :

- l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;
- l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement et de tous les versements (volontaires ou autres) réalisés ;
- l'établissement et l'envoi ou mise à disposition des relevés d'opérations et, au minimum, d'un relevé annuel ;
- un arbitrage par an par épargnant ;
- le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé (communiqué par voie électronique) dans les conditions visées à l'article 4.10 du présent règlement ;
- l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son compte en ligne.

Ces frais seront facturés annuellement par PRADO épargne aux employeurs à raison du nombre d'épargnants ayant adhéré personnellement au plan et selon les dispositions prévues dans la convention d'ouverture de compte. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ effectif du salarié. Ils incombent dès lors au salarié concerné et seront perçus par prélèvements sur ses avoirs.

En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

b) Aide facultative (abondement)

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter à l'aide obligatoire un versement complémentaire au versement des salaires appelé « abondement ». Il doit respecter les modalités définies par les dispositions du présent article et être défini par accord d'entreprise. À défaut d'accord, il peut relever d'une décision unilatérale au sein de l'entreprise après information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Le montant de l'abondement, s'il est prévu, correspond à un pourcentage des sommes versées par le salarié sans pouvoir excéder le maximum légal de 300 % des sommes versées et de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Il ne peut être inférieur à 25 € par an par épargnant.

Les règles de calcul de l'abondement sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par tout moyen de l'entreprise. Son versement est concomitant à celui du bénéficiaire ou peut intervenir au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement doit intervenir avant son départ.

La règle d'abondement ainsi définie est valable pour l'année civile en cours et sera renouvelable par tacite reconduction. L'entreprise peut chaque année changer l'option retenue ou modifier l'abondement, les bénéficiaires étant informés de cette décision par tout moyen. La décision d'abondement par l'entreprise ainsi que les règles d'attribution doivent être prises annuellement. Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 15 décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à la DIRECCTE.

La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application des règles à caractère général. En outre, elles ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier. Ainsi, les règles d'attribution de l'abondement telles qu'elles sont déterminées au présent article sont indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Le montant de l'abondement ne peut dépasser le plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations sociales et fiscales (8 % du PASS par an et par personne à la date de signature de l'accord). Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. L'aide obligatoire apportée par l'entreprise ne peut s'imputer sur les sommes versées au titre de l'abondement.

Il est rappelé que les sommes relevant de l'abondement sont assujetties à la CSG, CRDS, au forfait social et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. Depuis le 1^{er} janvier 2013, elles sont assujetties à la taxe sur les salaires due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA sur la totalité de leur chiffre d'affaires.

Article 4.3.5

Droits inscrits sur le CET

Le PEI peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne-temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au PEI. Les sommes ainsi versées sont prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au 4.3.3 ci-avant.

Article 4.3.6

Transferts des sommes en provenance d'autres plans (PEE/PEI ou PEG : plan épargne groupe)

Les sommes détenues par un salarié dans un PEE ou PEI peuvent être transférées, à sa demande, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans le PEI qui comporte une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine. Le délai d'indis-

ponibilité déjà écoulé des sommes ainsi transférées s'impute sur la durée de blocage du PEI. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 4.3.3 ci-avant. Elles peuvent faire l'objet d'un abondement, si les sommes transférées sont arrivées à échéance.

Article 4.4

Affectation des sommes collectées

Les sommes versées en alimentation du PEI sont, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) multi-entreprises suivants :

- ALM ES Monétaire ISR (part A) ;
- ALM ES Obligations Euro ISR (part A) ;
- ALM ES Équilibre Euro ISR ;
- ALM ES Actions Euros ISR ;
- ALM ES Diversifié Solidaire – FCPE Solidaire.

Les DICI (documents d'informations clés pour l'investisseur) des FCPE sont annexés au présent accord. Ces éléments seront obligatoirement remis aux salariés par leur entreprise avant toute souscription.

La propriété de parts ou fractions de part comporte l'adhésion au FCPE.

À tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les bénéficiaires pourront individuellement effectuer une modification de leur choix de placement (« arbitrage ») de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE précités. Cette opération qui s'effectue en liquidités, n'a pas d'effet sur la date de disponibilité des sommes placées au sein du PEI et ne donne pas lieu à perception de frais.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, ses versements seront affectés à l'acquisition de parts du FCPE ALM ES Monétaire ISR part A.

Les revenus des avoirs compris dans les FCPE et constitués en application du PEI seront obligatoirement réinvestis dans les fonds.

Article 4.5

Organismes gestionnaires

Les différents acteurs gestionnaires du PEI sont définis à l'article 1.6 (titre I^{er}).

Article 4.6

Modalités de gestion

Les entreprises adhérentes fournissent au teneur de compte conservateur :

- les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés et autres bénéficiaires ;
- le détail des différents versements des salariés et autres bénéficiaires et de l'abondement de l'entreprise ainsi que leurs choix individuels concernant l'affectation des sommes versées notamment si l'entreprise met en place un dispositif de participation ou d'intéressement.

Article 4.7

Indisponibilité des avoirs

Les droits acquis dans le cadre du PEI ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de 5 ans qui débute à compter du 1^{er} jour du 6^e mois de l'année d'acquisition des parts ou fractions de parts. Au-delà de ce délai, les salariés peuvent conserver les sommes et valeurs inscrites à leur compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de leurs avoirs.

Toutefois, le rachat des parts ou fractions de parts détenues peut être demandé de façon anticipée lors de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 du code du travail :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;
4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié de liquidation anticipée doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'adhérent, le teneur de comptes informe les ayants droit de l'état des avoirs existants. Les ayants droit demandent la liquidation des droits. Le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts cesse de leur être attaché à compter du 7^e mois suivant le décès.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigible les droits à participation non échus en application de l'article L. 643-1 du code de commerce et de l'article L. 3253-10 du code du travail.

Toute évolution de la législation en matière de déblocage anticipé des droits s'appliquera automatiquement au PEI.

Article 4.8

Modification et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au plan

Il est rappelé que l'adhésion des entreprises est régie par les stipulations de l'article 1.7 (titre I^{er}).

4.8.1. Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement des coordonnées des acteurs gestionnaires du PEI fera l'objet d'une information auprès des entreprises et des bénéficiaires du plan.

4.8.2. Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PEI par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 mois. L'entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PEI. La dénonciation de l'adhésion au PEI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des FCPE dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut être effectué par l'entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion à compter de l'expiration du préavis précité.

Article 4.9

Annexes

Sont annexés au présent accord les critères de choix et les formules de placement ainsi que les DIC (documents d'informations clés pour l'investisseur) des FCPE concernés.

Article 4.10

Publicité

Le règlement et ses annexes doivent être diffusés.

Les règlements, DIC et les fiches mensuelles d'information des FCPE sont également mis à la disposition des bénéficiaires sur le site internet du teneur de compte conservateur de parts et/ou de la société de gestion des FCPE.

TITRE V

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE

POUR LA RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI)

Le PERCOI est un système d'épargne collectif ouvrant aux bénéficiaires la faculté de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières en vue de leur retraite. Le présent règlement a pour objet de déterminer les conditions de participation des bénéficiaires.

Le fait d'effectuer un versement dans le PERCOI emporte acceptation de son règlement, ainsi que des règlements et des documents d'informations clés pour l'investisseur (DIC) des FCPE (fonds communs de placement d'entreprises) composant les supports de placement.

Article 5.1

Champ d'application et bénéficiaires

Le PERCOI est ouvert à toutes les entreprises définies à l'article 1.2 (titre I^{er}) disposant déjà de leur propre PEE ou qui adhèrent au PEI, à condition qu'elles emploient au moins 1 salarié.

Le PERCOI est accessible à tous les salariés et personnes visés à l'article 1.3 (titre I^{er}), travaillant dans une entreprise définie à l'article 1.2 (titre I^{er}).

Article 5.2

Adhésion

Les entreprises adressent les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement teneur de comptes conservateur.

Les entreprises qui ont déjà leur propre plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) peuvent le remplacer par le PERCOI, ou conserver le leur.

Article 5.3

Alimentation

Le PERCOI peut être alimenté par les sommes provenant de :

Article 5.3.1

Intéressement

Le PERCOI peut être alimenté par le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement versée le cas échéant au bénéficiaire.

L'entreprise devra adresser au bénéficiaire un fichier normé fourni par le teneur de registres correspondant aux versements nets issus de l'intéressement des bénéficiaires à affecter au PERCOI.

Les sommes doivent être investies sous un délai maximal de 15 jours à compter de la date de leur versement ; elles ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 5.3.3 ci-dessous.

Article 5.3.2

Participation

Les sommes constituant la RSP peuvent, sur décision de chaque bénéficiaire :

- être investies dans le PERCOI après prélèvement de la CSG et de la CRDS ;
- être versées directement au bénéficiaire sur demande expresse de sa part.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai imparti par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement pour moitié sur le PERCOI en gestion pilotée lorsque le PERCO est en place dans l'entreprise et pour moitié sur le PEI sur le FCPE ALM ES Monétaire ISR (part A).

Article 5.3.3

Versements volontaires des bénéficiaires

Chaque salarié qui le désire peut effectuer librement des versements par chèque ou par prélèvement selon une périodicité définie en accord avec le teneur de comptes conservateur et de registre.

Les versements volontaires annuels au PERCOI (incluant les droits issus d'un compte épargne-temps) ne peuvent excéder 1/4 de la rémunération annuelle brute du bénéficiaire.

Pour les chefs d'entreprise et mandataires sociaux (président, directeur général, gérant, membre du directoire), ce plafond de versement est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement (rémunération au titre du mandat social et jetons de présence spéciaux).

Pour les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à l'occasion d'un départ en préretraite ou en retraite, le plafond de versement s'élève à 1/4 de la somme des pensions perçues.

En cas de souscription à plusieurs plans d'épargne salariale, ce plafond de versement s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires à ces divers plans. Il appartient au bénéficiaire de veiller au respect de ce plafond.

Le montant minimum de versement est de 40 €. Les versements sont établis à l'ordre de l'établissement teneur de comptes conservateur et sont accompagnés d'un bulletin de versement *ad hoc*.

Article 5.3.4

Transfert des sommes issues du PEI (ou PEE ou PERCO)

Les sommes détenues dans le PEI (ou dans un PEE ou un PERCO) peuvent être transférées, à la demande du bénéficiaire, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans le PERCOI. Ce transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus. Il peut donner lieu à abondement.

Les sommes encore détenues dans le PEI après l'expiration de la période de blocage peuvent être transférées sur le PERCOI.

Les sommes ainsi transférées bénéficient du taux et des limites fixées pour l'abondement dans chaque entreprise. Ce transfert n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus.

Article 5.3.5

Versement de sommes issues d'un compte épargne-temps (CET)

Le PERCOI pourra être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne-temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au PERCO ou PERCOI. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus.

Article 5.3.6

Versement des jours de congés non pris

En l'absence de CET dans l'entreprise, chaque salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le PERCOI. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus.

Article 5.3.7

Aide de l'entreprise

En application des dispositions législatives et réglementaires, l'aide de l'entreprise au PERCOI se décompose ainsi :

a) Aide obligatoire

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les frais de tenue de compte.

Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :

- l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;
- l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement et de tous les versements (volontaires ou autres) réalisés ;
- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations et, au minimum, d'un relevé annuel ;
- un arbitrage par an/par épargnant ;
- le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé (communiqué par voie électronique) dans les conditions visées à l'article 5.6 du présent règlement ;
- l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son compte en ligne.

Ces frais seront facturés annuellement aux employeurs à raison du nombre d'épargnants ayant adhéré personnellement au plan et selon les dispositions prévues dans la convention d'ouverture de compte.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ effectif du salarié sauf si ce dernier reste lié à une société du champ d'application professionnel défini à l'article 1.2 du titre I^{er}. Ces frais incombent dès lors au salarié concerné et seront perçus par prélèvements sur ses avoirs.

En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

b) Aide facultative (abondement)

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter à l'aide minimale obligatoire un versement complémentaire au profit des salariés appelé « abondement ». L'enveloppe d'abondement au PERCOI est distincte de celle du PEI.

La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application des règles à caractère général. En outre, elles ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier. Ainsi, les règles d'attribution de l'abondement sont indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Le montant de l'abondement correspondra à un pourcentage des sommes versées par le salarié sans pouvoir excéder le maximum légal (300 % à la date de signature de l'accord). Il ne pourra dépasser le plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations sociales et fiscales (16 % du plafond annuel de la sécurité sociale par an et par personne à la date de signature de l'accord). Les règles de calcul de l'abondement sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par tout moyen.

Son versement, déduction faite de la CSG et de la CRDS, sera concomitant à celui du salarié ou pourra intervenir au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement devra intervenir avant son départ effectif de l'entreprise.

La règle d'abondement ainsi définie est valable pour l'année civile en cours et sera renouvelable par tacite reconduction. L'entreprise peut chaque année changer l'option retenue ou modifier l'abondement (à l'exception de l'aide minimum), les bénéficiaires étant informés de cette décision par tout moyen. La décision d'abondement par l'entreprise ainsi que les règles d'attribution devront être prises annuellement ; afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression devra intervenir au plus tard le 15 décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à la DIRECCTE.

Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS, au forfait social et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. Elles sont depuis le 1^{er} janvier 2013 assujetties à la taxe sur les salaires due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA sur la totalité de leur chiffre d'affaires.

c) Versement initial ou périodique de l'entreprise

L'entreprise peut, même en l'absence de contribution du salarié :

- effectuer un versement initial sur le PERCOI ;
- effectuer des versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés.

Ces deux versements dans le PERCOI bénéficient aux salariés qui satisfont à la condition d'ancienneté éventuelle. Ils sont limités à 2 % du PASS et sont pris en compte pour apprécier le plafond d'abondement du PERCOI.

Article 5.4

Affectation des sommes collectées

Le PERCOI propose :

- au minimum 3 FCPE présentant des orientations de gestion et des profils d'investissement différents, parmi lesquels un FCPE investi dans des entreprises solidaires ;
- aux salariés de choisir entre :
 - une « gestion libre » de leur épargne (5.4.1) : à cet effet, ils pourront choisir eux-mêmes leurs supports de placement parmi les FCPE définis au PERCOI ;
 - une option d'allocation de l'épargne (5.4.2) permettant de réduire progressivement les risques financiers pesant sur l'épargne. Dans le cadre de cette allocation, le portefeuille est en outre composé directement ou indirectement d'au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA destiné au financement des PME et ETI, par l'intermédiaire du FCPE ALM ES Diversifié Solidaire – FCPE Solidaire.

À défaut de choix explicite du salarié, ses versements dans le PERCOI sont affectés en gestion pilotée (« grille équilibre »).

Les sommes versées en alimentation du PERCOI sont, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de parts ou fractions de parts de FCPE multi-entreprises soit dans le cadre de la gestion libre, soit dans le cadre de la gestion pilotée en fonction du choix opéré par le bénéficiaire ou de son absence de réponse.

Les revenus des avoirs compris dans les FCPE et constitués en application du présent PERCOI seront obligatoirement réinvestis dans les fonds.

Article 5.4.1

Gestion libre

Les bénéficiaires pourront librement investir les sommes affectées au PERCOI dans les FCPE suivants régis par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier :

- ALM ES Monétaire ISR (part A) ;
- ALM ES Obligations Euro ISR (part A) ;
- ALM ES Équilibre Euro ISR ;
- ALM ES Actions Euro ISR ;
- ALM ES Diversifié Solidaire – FCPE Solidaire.

Les DICI (documents d'informations clés pour l'investisseur) des FCPE sont annexés au présent accord. Ces éléments seront obligatoirement remis aux porteurs par leur entreprise avant toute souscription.

La propriété de parts ou fractions de part comporte l'adhésion au FCPE.

À tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les bénéficiaires pourront individuellement effectuer une modification de leur choix de placement (« arbitrage ») de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE précités. Cette opération effectuée en liquidité n'aura pas d'effet sur la date de disponibilité des sommes placées au sein du PERCOI et ne donnera pas lieu à perception de frais.

Si un bénéficiaire opte pour la gestion libre sans indiquer de choix quant au support de placement, tous ses versements seront affectés en gestion pilotée (« grille équilibre »).

Article 5.4.2

Gestion pilotée

Dans le cadre de la gestion pilotée, les versements et avoirs du bénéficiaire seront répartis par le teneur de comptes conservateur entre trois FCPE conformément à une grille d'allocation prédéterminée choisie par le bénéficiaire (grille équilibre ou dynamique) conduisant à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans les supports présentant un profil d'investissement à faible risque, en tenant compte de l'horizon de placement retenu par le salarié ou, à défaut de l'échéance de sortie du PERCOI.

Le salarié pourra opter pour l'une des 2 grilles suivantes :

Grille dynamique comportant les FCPE suivants :

- ALM ES Diversifié Solidaire – FCPE Solidaire ;
- ALM ES Offensif ;
- ALM ES Monétaire ISR (part A).

Grille équilibre comportant les FCPE suivants :

- ALM ES Diversifié Solidaire – FCPE Solidaire ;
- ALM ES Classic ;
- ALM ES Monétaire ISR (part A).

La modification de support de placement sera effectuée par le teneur de comptes conservateur chaque année, sur la dernière valeur liquidative du mois de septembre.

Ainsi lorsque la durée restante jusqu'à l'âge de la retraite (ou l'horizon de placement) est importante, l'épargne et les nouveaux versements sont répartis sur des FCPE privilégiant la recherche de la meilleure performance et qui corrélativement, présentent le niveau de risque le plus élevé.

À l'inverse, lorsque le bénéficiaire se rapproche de l'âge légal de la retraite (ou de l'horizon de placement), l'épargne et les nouveaux versements sont répartis vers des supports moins exposés aux fluctuations des marchés financiers et qui présentent donc, un potentiel de performance le plus faible 2 ans au plus tard avant l'échéance légale de sortie du PERCOI, 50 % minimum des sommes investies seront affectées en parts de FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque.

Les grilles de gestion pilotée figurent en annexe II.

Article 5.4.3

Choix et changement de mode de gestion

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le bénéficiaire lors de son premier versement. À défaut de choix clairement exprimé, ses versements seront affectés en gestion pilotée (« grille équilibre »).

Le bénéficiaire peut à tout moment changer de mode de gestion en passant de la gestion pilotée à la gestion libre et inversement, sur simple demande écrite auprès du teneur de comptes conservateur. Ce changement s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité ; il s'applique à la totalité des avoirs et aux futurs versements.

Article 5.5

Organismes gestionnaires des fonds

Les différents acteurs gestionnaires du PERCOI sont définis à l'article 1.6 (titre I^{er}).

Article 5.6

Indisponibilité des avoirs

Les sommes correspondant aux parts ou fractions de part de FCPE acquises pour le compte du bénéficiaire ne seront exigibles ou négociables qu'au départ à la retraite.

À compter de son départ en retraite, la délivrance des sommes s'effectuera au choix du bénéficiaire :

- soit sous forme de capital ; le versement des sommes s'effectuera au choix du bénéficiaire en une ou plusieurs fois. Les demandes de rachat de parts sont adressées directement au teneur de compte conservateur. Le capital ainsi perçu est exonéré de l'impôt sur le revenu et soumis aux prélèvements sociaux en vigueur ;
- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux : les avoirs sont, dans ce cas, directement transmis par le teneur de compte conservateur à la compagnie d'assurances désignée par le bénéficiaire dans sa demande de rachat. À défaut de précision du bénéficiaire, les sommes seront transmises auprès d'Arial CNP Assurance, société anonyme au capital de 10 848 000 €, dont le siège social est situé 32, avenue Émile-Zola, 59 370 Mons-en-Barœul, RCS Lille Métropole, B 410 241 657, entreprise régie par le code des assurances, qui lui communiquera, à ce moment, les conditions de liquidation de la rente.

À la date de signature du présent accord, la rente viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Le choix entre l'une et/ou l'autre de ces modalités est exprimé par le bénéficiaire lors de sa demande de délivrance de ses avoirs faite auprès du teneur de compte conservateur.

Les cas dans lesquels les droits constitués dans le cadre du PERCOI au profit des bénéficiaires peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants :

1. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
2. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
3. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
4. La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
5. L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'intéressé, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du salarié, le teneur de comptes doit informer dès que possible les ayants droit de l'état des avoirs existants. Les ayants droit doivent alors demander au teneur de comptes la liquidation des droits dans les 6 mois du décès. Au-delà, le déblocage demeure possible mais les ayants droit perdent le bénéfice du 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (les plus-values de cession sont imposables).

Lorsque le bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs (soit à l'issue de la période d'indisponibilité, soit en cas de déblocage anticipé), les avoirs ainsi délivrés sont soumis aux prélèvements sociaux dus sur les produits de placement au taux en vigueur, et plus généralement à tout prélèvement imposé par la législation.

Il est précisé que :

- les déblocages anticipés s'effectueront en capital et la délivrance des sommes sous forme de rente sera dans ces cas impossible ;
- toute évolution de la législation en matière de déblocage anticipé des droits s'appliquera automatiquement au présent PERCOI.

Article 5.7

Modification et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au plan

Il est rappelé que l'adhésion des entreprises est régie par les stipulations de l'article 1.7 (titre I^{er}).

5.7.1. Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement des coordonnées des acteurs gestionnaires du PERCOI fera l'objet d'une simple information auprès des entreprises et des bénéficiaires du plan.

5.7.2. Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PERCOI par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 mois. L'entreprise doit informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PERCOI.

La dénonciation de l'adhésion au PERCOI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des FCPE dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PERCOI ne peut plus être effectué par l'entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion à compter de l'expiration du préavis précité.

TITRE VI

ANNEXES

Le présent accord comporte en annexe :

- a) s'agissant de l'intéressement des salariés (titre II) : un accord type d'intéressement.
- b) s'agissant du PEI et du PERCOI, à titre informatif :
 - les critères de choix et la liste des instruments de placement PEI - PERCOI ;
 - les DIC (document information clés pour l'investisseur) des FCPE concernés.

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- CCN des industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396) ;
- CCN des 5 branches industries alimentaires diverses (IDCC 3109) ;
- CCN des industries charcutières (IDCC 1586).

Fait à Paris, le 23 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

ACCORD TYPE D'INTÉRESSEMENT

Le présent accord type, conclu dans les conditions des articles L. 3312-8 et L. 3312-9 du code du travail, est destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants et de l'article L. 2242-1 du code précité. Cet accord type est adapté aux spécificités des entreprises des secteurs professionnels concernés employant moins de 50 salariés.

ACCORD D'INTÉRESSEMENT DE LA SOCIÉTÉ

[...]

Entre, d'une part

L'entreprise (raison sociale)																												
Forme juridique				N° SIRET												Code NAF												
Adresse du siège social																												
Code Postal					Ville																							
Représentant légal M. <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/>				Nom												Prénom												
Fonction																												

Ci-après dénommée « l'entreprise »

Et, d'autre part

(ne conserver que le mode de conclusion retenu)

☐ Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, représentées par :

M./Mme en qualité de délégué syndical de

.....

M./Mme en qualité de délégué syndical de

.....

M./Mmepour l'organisation syndicale représentative
(selon mandat ci-joint).

M./Mmepour l'organisation syndicale représentative
(selon mandat ci-joint).

Ou

☐ Le comité d'entreprise ou comité social économique par décision à la majorité des membres salariés présents lors de la réunion du..... selon procès-verbal ci-joint, représenté

par M./Mme en vertu du mandat qu'il (elle) a reçu au cours de cette réunion.

Ou

☐ Le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le chef d'entreprise conjointement avec, le cas échéant, le comité d'entreprise ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint). Cette majorité a été appréciée par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

Il est conclu le présent accord d'intéressement conformément aux dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

PRÉAMBULE

(Le préambule doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition de l'intéressement).

L'entreprise a souhaité associer ses salariés à ses performances et à ses résultats. Le présent accord est ainsi conclu afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise et d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel.

Le présent accord a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise.

(Option) Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, d'une amélioration continue de sa performance et de ses résultats.

(Option) Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul, (à préciser selon la formule retenue à l'art. 4) qui apparaît l'élément le mieux à même de mesurer l'évolution positive de la performance globale ou des résultats de l'entreprise.

(Option) Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration de la performance ou des résultats de l'entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction (à préciser selon la modalité retenue à l'art. 5), est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la sécurité sociale et ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou réglementaires.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. L'intéressement versé à chaque bénéficiaire ne constitue pas donc un avantage acquis. Les signataires du présent accord s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Article 1^{er}

Champ d'application

Ne conserver que le champ d'application applicable au cas concerné.

Le champ d'application du présent accord couvre les établissements désignés en annexe.

Article 2

Durée, reconduction et modification

Article 2.1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois (3) ans à compter de l'exercice ouvert le...../...../.....

Il s'appliquera au titre des exercices suivants :

1. Du [] [] / [] [] / [] [] [] [] au [] [] / [] [] / [] [] [] []
2. Du [] [] / [] [] / [] [] [] [] au [] [] / [] [] / [] [] [] []
3. Du [] [] / [] [] / [] [] [] [] au [] [] / [] [] / [] [] [] []

Le présent accord répond à l'obligation d'être conclu avant la 1^{re} moitié de la 1^{re} période de calcul.

Article 2.2

Reconduction

Retenir l'une des dispositions suivantes :

- ☐ Le présent accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction.
- ☐ Le présent accord est renouvelable par tacite reconduction pour une nouvelle période de trois (3) ans à l'issue de sa période de validité initiale sauf si l'une des parties à l'accord demande qu'il soit renégocié dans les trois (3) mois précédant sa date d'échéance. Le renouvellement de l'accord sera notifié à la DIRECCTE dans les mêmes conditions de délai et de dépôt que le présent accord.

Article 2.3

Dénonciation. – Modification

(Option) Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié que dans les mêmes formes que sa conclusion. Les éventuels avenants doivent être négociés et signés dans les six (6) premiers mois de l'exercice qu'ils visent (versement annuel), ou avant l'expiration de la 1^{re} moitié de la 1^{re} période de calcul (versement trimestriel ou semestriel), soit avant le...../...../.....

Ils seront adressés à la DIRECCTE, par lettre recommandée avec avis de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

Si l'entreprise adhère au PEI ou au PERCOI prévu par l'accord du..... elle s'engage par ailleurs à en informer par courrier expédié sans délai PRADO épargne en qualité de teneur de compte – conservateur de parts du plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Article 3

Bénéficiaires

(Option) Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins..... mois d'ancienneté (clause d'ancienneté facultative, 3 mois maximum) (cette condition d'ancienneté du salarié ne peut excéder 3 mois).

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze (12) mois qui la précèdent, sont pris en compte. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

(Option) L'effectif de l'entreprise, en sus du dirigeant lui-même, étant compris entre un salarié et 250 salariés, le chef d'entreprise ou les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales et le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce bénéficient également de l'accord.

Article 4

Calcul de l'intéressement

L'intéressement est calculé selon l'une ou plusieurs des formules suivantes :

Précision : la formule de calcul est liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Elle doit garantir le caractère aléatoire et variable de l'intéressement. La formule doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables.

Exemples de formules

En cas de prime au titre d'une participation collective aux résultats de la société :

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre d'une participation collective aux résultats de la société est calculée selon la formule suivante : (à compléter).

On peut attribuer un pourcentage du résultat d'exploitation, un pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation, un pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire. Par exemple, pour verser un tiers de l'amélioration de la marge « $P = CA_{HT} \times (Tx_n - Tx_r) \times 33\%$ » où P représente la prime globale à répartir, CA HT le chiffre d'affaires de l'exercice, Tx_n le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, Tx_r le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédant la mise en œuvre de l'accord. Dans cet exemple, si l'entreprise réalise un CA de 12 M€ et si son taux de marge bénéficiaire est passé de 6 % l'année de référence à 10 % pour l'exercice en cours, la prime globale s'établira ainsi : $12\text{ M€} \times 4\% \times 33\% = 158\,400\text{ €}$.

En cas de prime au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise :

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée selon la formule suivante : (à compléter).

On peut attribuer un pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la productivité. Soit par exemple une entreprise de services à forte valeur ajoutée où le CA par collaborateur permet de mesurer la productivité ; elle a réalisé au cours de l'exercice qui précède la signature de l'accord un CA de 10 M€ avec 25 collaborateurs à temps plein, soit un CA par collaborateur de 0,4 M€, qui constitue l'indice de productivité de référence $I_r = 100$; elle réalise 2 ans plus tard un CA de 12 M€ avec 24 collaborateurs, soit un CA par collaborateur de 0,5 M€, qui constitue l'indice de productivité de l'exercice $I = 125$. La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée : « $P = M \times (dl \times 10\%) / 100$ » où M correspond à la masse des salaires bruts et dl correspond au nombre de points d'indice supérieurs à 100. Dans cet exemple, la prime à répartir s'établit à 2,5 % des salaires bruts annuels.

En cas de prime au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise :

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise est calculée par référence à l'atteinte d'objectifs, selon la formule suivante : (à compléter).

L'amélioration de la qualité, de la satisfaction des clients, le respect des délais, la sécurité au travail (taux de fréquence, ou de gravité des AT/MP) peuvent constituer des objectifs, à condition de déterminer une méthode d'évaluation objective et vérifiable. Par exemple, une entreprise peut faire

réaliser par un prestataire indépendant une enquête annuelle de satisfaction auprès de ses clients et attribuer un pourcentage de la masse salariale brute calculée à partir de l'évolution de l'indice de satisfaction de ses clients.

En cas de prime d'intéressement lié aux résultats de l'entreprise et à ses performances :

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est à la fois liée aux résultats de la société et..... (à l'amélioration de sa productivité/aux performances de l'entreprise). Elle est calculée selon la formule suivante :..... (à compléter).

Il est possible de combiner intéressement aux résultats et intéressement aux objectifs. Par exemple, le montant de la prime d'intéressement calculé par référence aux résultats de l'entreprise peut être minoré ou majoré en fonction de l'atteinte d'objectifs ou de l'évolution de la productivité.

Article 4.1

Plafonnement collectif

L'intéressement global (prime d'intéressement et, le cas échéant, supplément d'intéressement) est plafonné à 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise (y compris de la rémunération annuelle ou du revenu soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les mandataires sociaux).

Si le calcul aboutit à un dépassement de plafond collectif, l'intéressement sera automatiquement ramené au plafond collectif sans compensation ni possibilité de report dans le temps.

Article 4.2

Plafonnement individuel

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut au titre d'un même exercice excéder une somme égale à la moitié du montant plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres bénéficiaires ou dans le temps.

Article 5

Modalités de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

(Option) Le montant de l'intéressement calculé selon la formule prévue à l'article 4 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice

L'intéressement est réparti, entre les bénéficiaires désignés à l'article 3, proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme...). En outre, l'article L. 3314-5 du code du travail assimile à une période de présence les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 et L. 1226-7 du code du travail, c'est-à-dire le congé de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle. Dans ces cas, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article R. 3314-3 du code du travail.

☐ Répartition proportionnelle aux salaires

L'intéressement est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3 proportionnellement aux salaires bruts (au sens des cotisations de sécurité sociale) perçus par chaque salarié au cours de l'exercice considéré. Lors des périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, les président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

☐ Répartition uniforme

L'intéressement est réparti uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3, perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

☐ Répartition par utilisation conjointe des différents critères

(À compléter en fonction de la part de chacun des critères)

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires, désignés à l'article 3, par utilisation des critères suivants ; chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte.

- ☐ Une partie de l'intéressement, égale à.....,..... % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme...). En outre, l'article L. 3314-5 du code du travail assimile à une période de présence les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 et L. 1226-7 du code du travail, c'est-à-dire le congé de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle. Dans ces cas, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article R. 3314-3 du code du travail.

Et/ou

- ☐ Une partie de l'intéressement, égale à.....,..... % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires bruts (au sens des cotisations de sécurité sociale) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré. Lors des périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, le président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Et/ou

- ☐ Une partie de l'intéressement, égale à.....,..... % de son montant, est répartie uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3 perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

Article 6

Versement de l'intéressement

Article 6.1

Modalités et délais de versement

(Option) L'intéressement sera versé dès qu'il aura pu être calculé et vérifié par l'instance visée à l'article 7.1 du présent accord, et en tout état de cause au plus tard le dernier jour du cinquième (5^e) mois suivant la clôture de l'exercice de référence. En cas de versement au-delà de cette date, un intérêt égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) sera dû. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du même régime d'exonération.

Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année (sur des périodes de 3, 4 ou 6 mois), le versement de la prime intervient au plus tard le dernier jour du deuxième (2^e) mois qui suit la période de calcul, et les intérêts précités commencent à courir le premier (1^{er}) jour du troisième (3^e) mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du même régime d'exonération.

(Option : possibilité de verser un acompte) Un acompte sur la prime d'intéressement pourra être versé aux bénéficiaires du présent accord. Dans ce cas, si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des acomptes versés en cours d'année, les sommes versées en trop seront intégralement reversées à l'entreprise par les bénéficiaires. Les acomptes au-delà du montant définitif de l'intéressement qui auraient été affectés à un PEE et/ou un PERCO perdent pour leur part la nature d'intéressement et seront de ce fait soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu comme complément de rémunération.

Chaque versement fera l'objet d'une fiche individuelle distincte du bulletin de paie précisée à l'article 7.2 qui informera le bénéficiaire qu'en l'absence de réponse de sa part à cette notification, ses droits seront affectés par défaut au PEE lorsqu'il existe.

Article 6.2

Affectation de l'intéressement

Le bénéficiaire de la prime d'intéressement pourra librement opter :

- pour son règlement immédiat. Les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu ;
- pour son affectation en tout ou partie au PEI ou au PERCOI mis en place dans l'entreprise, et ce, dans le respect des conditions et modalités prévues par le ou les règlements du plans d'épargne salariale.

Si cette affectation intervient dans les 15 jours suivant son versement, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié d'un plafond annuel moyen de la sécurité sociale, sauf pour la partie de l'acompte éventuellement versée, supérieure à la prime d'intéressement définitive.

La demande de versement immédiat ou d'affectation au PEE (ou PEI) ou au PERCO (ou PERCOI) peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de l'intéressement.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche (cf. art. 7.2) comportant notamment une information sur :

1. Les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement ;
2. Le montant dont il peut demander le versement ;
3. Le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;

4. L'affectation de ces sommes au PEI mis en place au sein de l'entreprise, en cas d'absence de demande de sa part.

En cas d'envoi de la fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé informé à J + 7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier. Le salarié n'ayant pas reçu le courrier ou courriel devra se manifester auprès du service du personnel.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa prime d'intéressement, il devra formuler sa demande dans un délai de quinze (15) jours à réception de cette fiche, soit à J + 22 au plus tard. À défaut de choix dans ce délai, les sommes seront versées sur le PEE (ou PEI) de l'entreprise s'il existe et seront indisponibles pour la durée définie par le plan (minimum [5] ans).

Si versement d'acompte :

En cas de versement d'un acompte, l'option choisie par le bénéficiaire pour cet acompte s'appliquera également au versement définitif. Le bénéficiaire en sera averti lors du versement de l'avance.

Article 7

Suivi de l'application et information du personnel

Article 7.1

Suivi de l'application

L'application du présent accord est suivie par :

- ☐ Le comité d'entreprise ou comité social économique ou une commission spécialisée créée par lui.
- ☐ Les délégués du personnel.
- ☐ À défaut de représentants du personnel, une commission spéciale composée de..... représentants des salariés élus par les salariés.

Les représentants en charge du suivi de l'application du présent accord, se réuniront à l'occasion de chaque calcul et répartition de l'intéressement afin de vérifier l'exactitude de ces opérations. À cet effet, l'entreprise remettra toutes les informations nécessaires à ces vérifications étant entendu que les représentants pourront demander toutes les précisions et documents utiles à leurs travaux. L'entreprise présentera notamment dans les six (6) mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport qui comportera notamment les éléments servant de base au calcul du montant de l'intéressement.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion sur toutes les informations remises, toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à un de ses salariés étant répréhensible. Il sera tenu un procès-verbal des réunions.

Article 7.2

Information individuelle

Le personnel est informé du présent accord par voie d'affichage ou par remise de celui-ci.

Par ailleurs, tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne mis en place dans l'entreprise et notamment l'intéressement.

Tous les bénéficiaires susceptibles de bénéficier de l'intéressement, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits individuels attribués au bénéficiaire ;

- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Une note précisant les règles de calcul et de répartition de l'intéressement est jointe à cette fiche. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 7.3

Cas du départ d'un bénéficiaire

Lorsqu'un bénéficiaire susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être contacté à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un (1) an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8

Modification dans la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission et lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six (6) mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Article 9

Clause de sauvegarde

En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord sans que les parties aient à le renégocier. S'il ne s'agit pas de règle d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut d'accord, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

Article 10

Règlement des Litiges

Les parties s'engagent en cas de litige, pour l'application du présent accord ou de ses avenants éventuels, à essayer de les régler à l'amiable, chaque partie pouvant s'adjoindre, après accord de l'autre partie, un expert. Pendant toute la durée du différend, son application se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

À défaut, le différend sera soumis aux juridictions compétentes du lieu du siège social de l'entreprise.

Dépôt

- une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- une version sur support électronique.

Pour l'entreprise :

M. ☐ Mme ☐ Nom _____

Syndicat..... Représenté par M/Mme..... (signature)	Syndicat..... Représenté par M/Mme..... (signature)	Syndicat..... Représenté par M/Mme..... (signature)
---	---	---

Syndicat..... Représenté par M/Mme..... (signature)	Syndicat..... Représenté par M/Mme..... (signature)
---	---

Pour le comité d'entreprise ou comité social et économique :	(signature originale)
Représenté par M/Mme.....	

Pour le personnel ayant ratifié à la majorité des 2/3 le projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint.

MODÈLE

LISTE D'ÉMARGEMENT POUR RATIFICATION À LA MAJORITÉ DES DEUX TIERS DU PROJET D'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

Résultat de la consultation organisée le...../...../..... auprès du personnel de l'entreprise en vue de la ratification du projet d'accord d'intéressement proposé par le chef d'entreprise :

Liste nominative du personnel figurant à l'effectif de l'entreprise à cette date :

NOM ET PRÉNOM	VOTE favorable	ABSTENTION	VOTE défavorable	SIGNATURE

Résultat du vote :

Effectif de l'entreprise
Condition de majorité requise (2/3)
Nombre de voix favorables
Nombre d'abstentions
Nombre de voix défavorables
Ratification au 2/3 (oui/non)

La majorité des deux tiers (2/3) requise par le code du travail étant atteinte, le projet d'accord est ratifié.

Le soussigné atteste qu'il n'a été saisi d'aucune demande de désignation de délégué syndical.

M. ☐ Mme ☐ Nom _____ (signature)

ANNEXE II

CRITÈRES DE CHOIX ET LISTE DES INSTRUMENTS DE PLACEMENT PEI-PERCOI

La présente annexe a pour objet de décrire les supports de placement retenus afin de permettre aux salariés bénéficiaires d'effectuer leur choix de placement.

À cet effet, il est notamment indiqué pour chaque support un degré de risque (*) selon une échelle de 1 à 7, pour laquelle 1 reflète le niveau de risque le moins élevé (donc également le potentiel de performance le plus faible) et 7, le niveau le plus risqué (avec un potentiel de performance plus élevé). Cette échelle figure sur le DICI (documents d'informations clés pour l'investisseur) de chaque FCPE (fonds communs de placement d'entreprises).

Il est précisé que la catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque » : le capital investi ne bénéficie d'aucune garantie et déduction faite des éventuelles commissions de souscription, ce capital peut ne pas être totalement restitué à l'échéance ou en cas de déblocage anticipé. Par ailleurs, la catégorie de risque associée à chaque FCPE n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Le salarié doit prendre connaissance des frais courants qui figurent en page 2 des DICI (documents d'informations clés pour l'investisseur) de chaque FCPE et qui correspondent à l'ensemble des frais de fonctionnement et de gestion net de rétrocessions. Ils sont à la charge du FCPE.

L'attention du salarié est attirée sur le fait que la durée de placement recommandée pour chaque support ne tient pas compte du délai légal de blocage de ses parts, à savoir 5 ans pour le PEI et jusqu'au départ à la retraite pour le PERCOI, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire doit prendre connaissance des DICI avant toute décision d'investissement ou de désinvestissement.

FCPE et classification AMF	OBJECTIF DE GESTION	PROFIL DE RISQUE et de rendement	DURÉE DE PLACEMENT recommandée
ALM ES Monétaire ISR (part A) Classification AMF : Monétaire	Identique à celui de son fonds maître ALM Monétaire Euro ISR : « Le fonds a pour objectif de rechercher une performance supérieure à celle de l'indice EONIA capitalisé (base 360 jours) nette de frais ».	1/7	3 mois minimum
ALM ES Obligations Euro ISR (part A) Classification AMF : Obligations et autres titres de créance libellés en euro	Identique à celui de son fonds maître ALM Oblig Euro ISR, part IC : « L'OPCVM ALM Oblig Euro ISR a pour objectif de surperformer l'indice Barclays Euro Aggregate, évalué sur les cours de clôture (coupons réinvestis), par le biais d'investissement en valeurs "socialement responsable" ».	3/7	3 ans minimum
ALM ES Équilibre Euro ISR Classification AMF : Diversifié	La constitution d'un portefeuille diversifié, investi tant sur les marchés obligataires qu'actions de la zone euro.	4/7	5 ans minimum

FCPE et classification AMF	OBJECTIF DE GESTION	PROFIL DE RISQUE et de rendement	DURÉE DE PLACEMENT recommandée
ALM ES Classic Classification AMF : Diversifié	Identique à celui de son fonds maître ALM Classic : « Le FIA a pour objectif de réaliser, sur la durée de placement recommandée, une performance égale à celle de l'indice composite calculé coupons et dividendes réinvestis ».	3/7	5 ans minimum
ALM ES Diversifié Solidaire – FCPE Solidaire Classification AMF : Diversifié	L'objectif de gestion est de réaliser, sur une durée de placement recommandée de 3 ans, une performance nette de frais courants égale à son indicateur de référence 50 % Euro Stoxx dividendes réinvestis, évalué sur les cours de clôture + 25 % Bloomberg Barclays Euro Aggregate coupons réinvestis, évalué sur les cours de clôture + 25 % EONIA capitalisé 80 % minimum des investissements sont réalisés selon un mode de gestion socialement responsable (ISR) au travers de parts ou actions d'OPC Le fonds investi également de 7 % à 10 % de son actif net dans des OPC éligibles au PEA-PME répondant potentiellement aux critères ESG et de 5 % à 10 % dans des titres émis par des entreprises solidaires.	4/7	3 ans minimum
ALM ES Actions Euro ISR Classification AMF : Actions de pays de la zone euro	Identique à celui de son fonds maître ALM Actions Zone Euro ISR part IC : « L'OPCVM ALM Actions Zone Euro ISR a pour objectif de surperformer l'indice Euro Stoxx, évalué sur les cours de clôture (dividendes réinvestis) ».	6/7	5 ans minimum
ALM ES Offensif Classification AMF : Diversifié	Identique à celui de son fonds maître ALM Offensif : « Le FIA a pour objectif de réaliser, sur la durée de placement recommandée, une performance égale à celle de l'indicateur de référence composite calculé coupons et dividendes réinvestis ».	5/7	5 ans

Allocation de gestion du PERCOI (gestion pilotée)

Le PERCOI propose aux bénéficiaires de choisir librement entre :

- une gestion libre de leur épargne : à cet effet, ils pourront choisir eux-mêmes leurs supports de placement parmi les FCPE définis au 5.4.1 ;
- une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (« gestion pilotée » ; 5.4.2). Dans le cadre de la gestion pilotée, les versements et avoirs du bénéficiaire sont répartis par le teneur de comptes conservateur entre 3 FCPE conformément à une grille d'allocation (« équilibre » ou « dynamique » au choix du bénéficiaire) prédéterminée. Cette gestion conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans les supports présentant le profil le moins risqué, en tenant compte de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire ou à défaut, de l'échéance de sortie légale du PERCOI (âge légal de départ à la retraite).

Les deux (2) grilles de cette allocation sont en outre composées directement ou indirectement, pour une fraction des parts investies, d'au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA destiné au financement des PME et ETI, par l'intermédiaire du FCPE ALM ES Diversifié Solidaire – FCPE Solidaire.

Les FCPE de la grille équilibre sont :

- ALM ES Monétaire ISR (parts A) ;
- ALM ES Classic ;
- ALM ES Diversifié Solidaire – FCPE Solidaire.

Les FCPE de la grille dynamique sont :

- ALM ES Monétaire ISR (parts A) ;
- ALM ES Offensif ;
- ALM ES Diversifié Solidaire – CPE Solidaire.

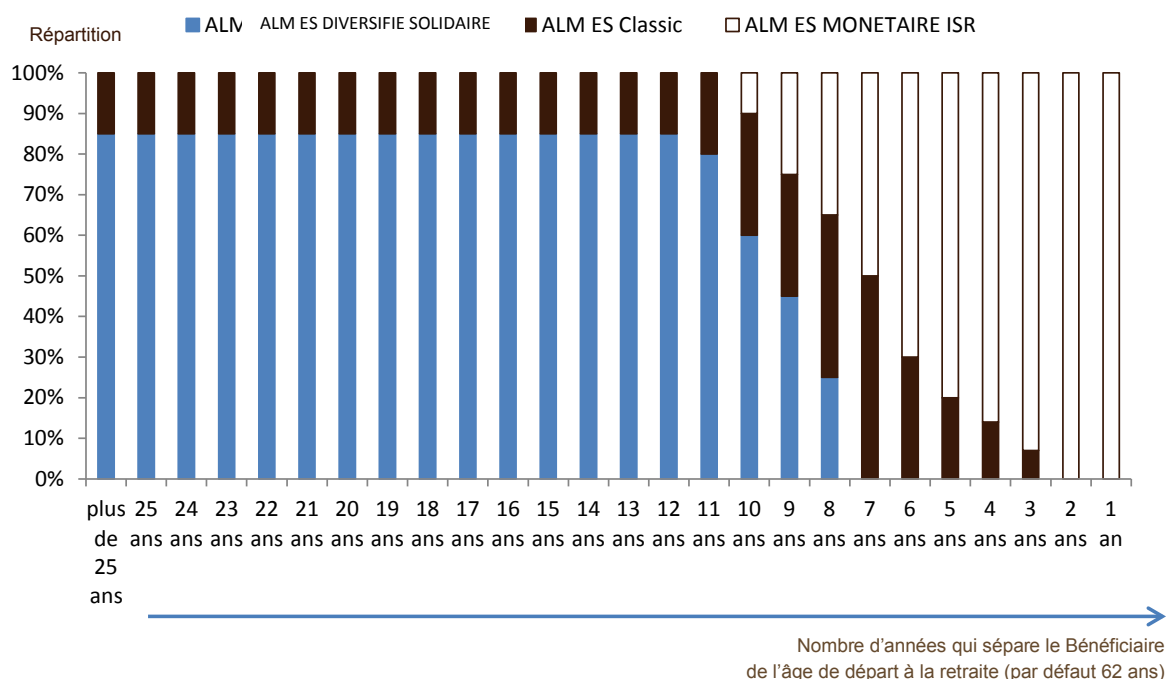
Dans ces deux (2) grilles, lorsque la durée restante jusqu'à l'âge de départ à la retraite (ou l'horizon de placement) est importante, l'épargne et les versements sont répartis sur des FCPE privilégiant la recherche de la meilleure performance et qui corrélativement, présentent le niveau de risque le plus élevé.

À l'inverse, lorsque le bénéficiaire se rapproche de l'âge légal de départ à la retraite (ou de son horizon de placement), l'épargne et les nouveaux versements sont répartis vers des supports moins exposés aux fluctuations des marchés financiers et qui présentent donc, un potentiel de performance le plus faible. Deux (2) ans au plus tard avant l'échéance de sortie du PERCOI, 50 % minimum des sommes investies seront affectées en parts de FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque.

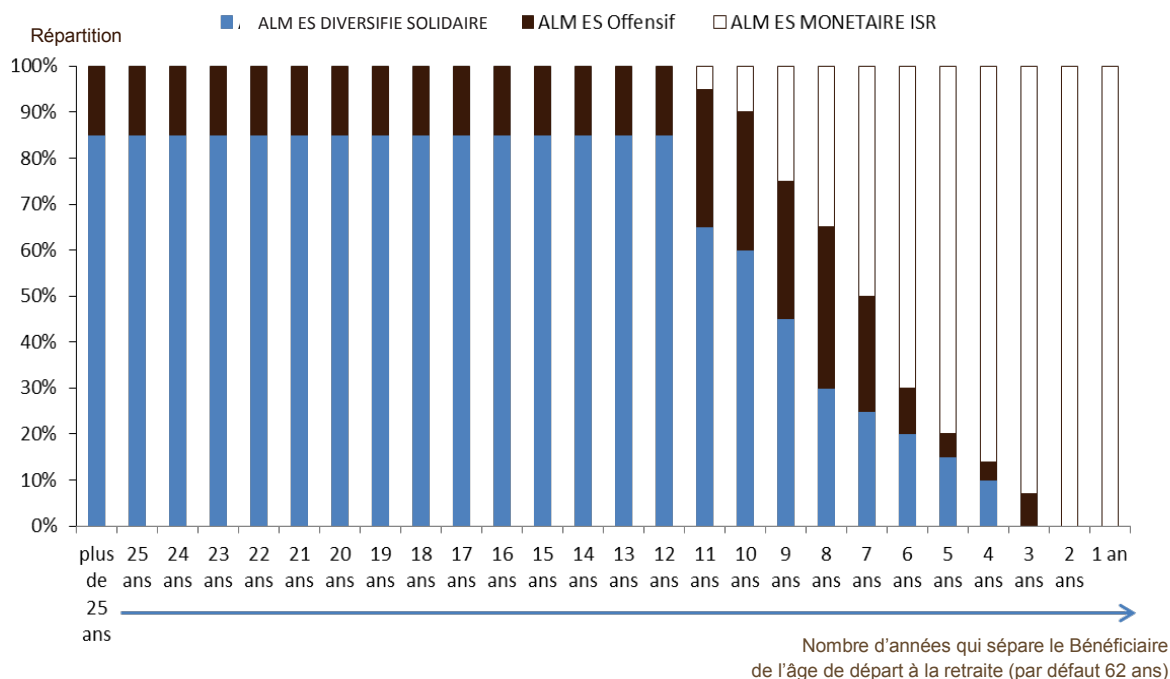
Il est en outre rappelé qu'à défaut de choix explicite du bénéficiaire, ses versements dans le PERCOI sont affectés en gestion pilotée (selon la grille équilibre), conformément à l'article L. 3334-11 du code du travail et au règlement du PERCOI.

Dans ce cadre, les bénéficiaires pourront opter pour l'une des deux grilles d'allocation suivante, en fonction de leur appétence au risque :

GESTION PILOTEE ÉQUILIBRE



GESTION PILOTEE DYNAMIQUE



Les bénéficiaires pourront à tout moment demander au teneur de comptes conservateur :

- de modifier leur mode de gestion en passant de la gestion pilotée à la gestion libre et inversement ;
- de modifier leur grille d'allocation en passant de la grille équilibre à dynamique et inversement ;
- de modifier leur horizon de placement.

Dans ces cas, le changement opéré sous la responsabilité du bénéficiaire, s'appliquera à la totalité des avoirs et aux futurs versements et donnera lieu aux arbitrages nécessaires effectués par le teneur de comptes conservateur.



AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

ALM ES OFFENSIF

(Code AMF : 990000080229)

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – Groupe AG2R LA MONDIALE

Objectifs et politique d'investissement :

Le FCPE « **ALM ES OFFENSIF** » est un fonds nourricier du Fonds d'Investissement à Vocation Générale (FIVG) « **ALM OFFENSIF** » (Code : ISIN FR0007044797). Comme son maître, le FCPE est un fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) à dominante actions.

Le FCPE est à ce titre investi en totalité et en permanence en parts de son fonds maître et à titre accessoire en liquidités. La performance du FCPE nourricier peut être inférieure à celle du fonds maître, en raison des frais de gestion propres au FCPE.

Rappel de l'objectif de gestion et stratégie d'investissement du fonds maître :

Le fonds maître a pour objectif de réaliser, sur la durée de placement recommandée, une performance égale à celle de l'indicateur de référence composite suivant calculé coupons et dividendes réinvestis :

- 54% du « MSCI World » mesurant la performance des marchés boursiers des pays économiquement développés.
- 26% du « CAC 40 » calculé en continu à partir d'un échantillon de 40 actions cotées sur le premier marché.
- 15% du « Barclays Capital Euro Aggregate Bond », représentatif des emprunts obligataires à taux fixe émis par les états et les émetteurs des secteurs publics et privés ;
- 5% Eonia Capitalisé Jour. L'indice EONIA, correspondant à la moyenne des taux au jour le jour de la zone Euro, il est calculé par la Banque Centrale Européenne et représentant le taux sans risque de la zone Euro.

La stratégie d'investissement du fonds maître est discrétionnaire. Cette stratégie est mise en œuvre dans le respect des limites de la réglementation en vigueur, des instruments financiers décrits ci-après, des conditions de marché et des opportunités de diversification du portefeuille.

Le fonds maître est investi dans les classes d'actifs suivantes :

Actions : Actions françaises, européennes et internationales, de toutes capitalisations et de tous secteurs d'activité, en direct (10% maximum de l'actif net) et/ou via des OPC.

Instruments du marché monétaire et titres de créances : Titres de créances et instruments du marché monétaire, sans règle de notation, sans règle de répartition stricte entre dette publique et dette privée, la latitude étant laissée au gérant qui agit en fonction de ses anticipations, en direct (10% maximum de l'actif net), et/ou via des OPC. Il peut également être investi en obligations convertibles (10% maximum de son actif net).

Parts ou actions d'OPC : Parts ou actions d'Organismes de Placement Collectifs en Valeur Mobilières (« OPCVM ») de droit français ou étranger et/ou en parts ou actions de Fonds d'Investissement Alternatifs (« FIA ») de droit français ou établis dans d'autres états membres de l'Union européenne relevant de la Directive 2011-61-UE et répondant aux exigences de l'article R214-32-42 du Code monétaire et financier, jusqu'à 100% de l'actif net.

Ils peuvent appartenir aux classifications AMF suivantes :

- « Actions internationales » et/ou « Actions de pays de la zone euro » et/ou « Actions de l'Union européenne » et/ou « Actions françaises » (entre 55% et 100% maximum de l'actif net) ;
- « Obligations et autres titres de créance libellés en euros » et/ou « Obligations et autres titres de créances internationaux » (55% maximum de l'actif net) ;
- « monétaires » et/ou « monétaires court terme » (10% maximum de l'actif net).

Par ailleurs, 20% maximum de l'actif net peut être investi en OPC spécialisés dans les pays émergents.

Le fonds maître peut également être investi :

- dans des OPC multi-actifs (20% maximum de l'actif net) et dans des OPC gérés par la société de gestion ;
- dans des parts ou actions de fonds professionnels spécialisés et de fonds de capital investissement (10% maximum de l'actif net).

Le fonds maître peut utiliser des instruments financiers à terme et conditionnels dans un but de couverture ou d'exposition du portefeuille aux risques actions, taux et change, et ce dans la limite de 100% de l'actif net du FIA. Il peut également détenir des titres intégrant des dérivés.

Le fonds maître s'inscrit dans une fourchette de sensibilité comprise entre 0,15 et 15.

Le FCPE capitalise ses revenus.

La valeur liquidative du FCPE est calculée en euros sur les cours de clôture de bourse de chaque vendredi conformément au règlement du FCPE. Les rachats sont exécutés chaque semaine sur la base de la prochaine valeur liquidative (soit à cours inconnu) dans les conditions prévues par le règlement du FCPE. Les demandes, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser directement au teneur de comptes conservateur de parts et sont exécutées sur la base de la prochaine valeur liquidative. Les avoirs sont indisponibles pendant 5 ans ou jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de rachat anticipé prévus par la réglementation.

Recommandation : La durée de placement recommandée est de 5 ans. Ce fonds pourrait donc ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant cette échéance.

Profil de rendement risque :

A risque plus faible, A risque plus élevé,
rendement potentiellement plus faible rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Cette donnée est basée sur la volatilité du fonds ;
- les données historiques utilisées pour calculer l'indicateur synthétique peuvent ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du fonds ;
- la catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps ;
- la catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque » ;
- le capital investi ne bénéficie d'aucune garantie

Cette classification reflète le profil de risque et de rendement lié à l'exposition au risque actions et de taux du fonds maître. Le profil de risque et de rendement du FCPE nourricier n'est pas différent de celui du maître et est par conséquent classé dans la catégorie « 5 ».

Risques importants pour le fonds maître non pris en compte dans cet indicateur : **Risque de crédit** : Le portefeuille du fonds maître peut être exposé à des produits de taux et crédit sur tous types de maturités, toutes qualités de signatures ou toutes zones géographiques. **Risque de contrepartie** : le fonds maître est exposé au risque de faillite, de défaut de paiement ou à tout autre type de défaut de toute contrepartie avec laquelle il aura conclu un contrat ou une transaction.

Frais :

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds y compris les coûts de commercialisation et de distribution. Ces frais réduisent la croissance potentielle de vos investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	5,00 %
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi.	
Frais prélevés par le fonds sur une année	
Frais courants	3,05 % (*)
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

Les **frais d'entrée et de sortie** communiqués sont des frais maximums. Dans certains cas, vous pouvez donc payer moins. L'investisseur peut obtenir de son entreprise le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.

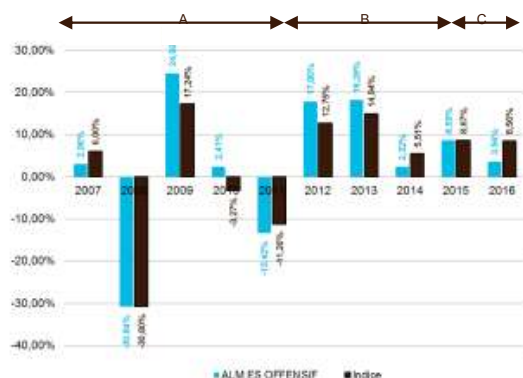
(*) Le chiffre des frais courants communiqué se fonde sur les frais de l'exercice clos en décembre 2016 ; ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre. **Les frais courants ont été calculés dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. A compter du 18 septembre 2015, le FCPE devient nourricier du fonds « ALM OFFENSIF ».**

Le chiffre des frais courants exclut :

- les commissions de surperformance ;
- les frais d'intermédiation, sauf dans le cas de frais d'entrée et/ou de sortie acquittés par le fonds lors de l'achat ou de la vente de parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Pour plus d'information sur les frais, veuillez vous reporter aux articles 16 et 17 du règlement du FCPE.

Performances passées :



- A : Indicateur de référence : 70% Euro Stoxx 50 + 30% EuroMTS 3-5 ans
B : Indicateur de référence : 70% Euro Stoxx (dividendes non réinvestis) + 30% EuroMTS 3-5 ans
C : Depuis le 18 septembre 2015 : le FCPE est nourricier du FIVG « ALM OFFENSIF »
Indicateur de référence : 15% BARCLAYS CAPITAL EURO AGGREGATE BOND + 5% EONIA CAPITALISE JOUR + 26% CAC 40 + 54% MSCI WORLD

- Les performances présentées ne constituent pas une indication fiable des performances futures ;
- les frais courants ont été inclus dans le calcul des performances passées ; les frais d'entrée ont été exclus du calcul des performances passées ;
- le fonds « ALM ES OFFENSIF » a été créé en 2002 ;
- la monnaie dans laquelle les performances passées ont été évaluées est l'euro.

Les performances affichées jusqu'au 31 décembre 2014 ont été réalisées dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. A compter du 18 septembre 2015, le FCPE devient un fonds nourricier du fonds « ALM OFFENSIF », qui a pour indicateur de référence : « 15% BARCLAYS CAPITAL EURO AGGREGATE BOND + 5% EONIA CAPITALISE JOUR + 26% CAC 40 + 54% MSCI WORLD ». Cet indice composite est calculé coupons et dividendes réinvestis.

Informations pratiques :

- **Dépositaire** : CACEIS BANK.
- **Teneur de compte** : Prado Epargne ou tout autre teneur de compte désigné par votre entreprise.
- **Forme juridique** : fonds d'épargne salariale multi-entreprises.
- **Lieu et modalités d'obtention d'information sur le FCPE et le fonds maître** (règlement/prospectus/rapport annuel/documents périodiques) : AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS, 151-155 rue de Bercy, 75012 Paris, ou sur le site Internet www.ag2ramondiale-ga.fr.
- **Lieu et modalités d'obtention d'autres informations pratiques** notamment la valeur liquidative : AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS, 151-155 rue de Bercy, 75012 Paris, ou sur le site Internet www.ag2ramondiale-ga.fr.
- La législation fiscale du pays d'origine du fonds (France) peut avoir un impact sur les investisseurs.
- Le présent FCPE n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition est disponible sur le site internet de la société de gestion : www.ag2ramondiale-ga.fr).
- **Rôle, composition et mode de désignation du conseil de surveillance** : le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Les modifications du règlement du fonds nécessitant un agrément de l'AMF ne peuvent être décidées sans l'accord préalable du conseil de surveillance, à l'exception des modifications consécutives à une mutation du fonds maître.
Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise (ou groupe) de :
 - 1 membre, salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe, élu directement par les porteurs de parts ou désigné par le comité (ou le comité central) d'entreprise ou les représentants des diverses organisations syndicales,
 - 1 membre représentant l'entreprise (ou le groupe), désigné par la direction de l'entreprise (ou du groupe).
- La responsabilité d'AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du règlement du fonds d'épargne salariale.

Ce fonds d'épargne salariale est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).
AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS est agréée en France et réglementée par l'AMF.
Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 22 décembre 2017.

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

ALM ES OBLIGATIONS EURO ISR

(Code AMF – part A : 990000084479)

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – Groupe AG2R LA MONDIALE

Objectifs et politique d'investissement :

Le fonds « **ALM ES OBLIGATIONS EURO ISR** » classé dans la catégorie « **Obligations et autres titres de créance libellés en euro** » est un FCPE nourricier de l'OPCVM maître « **ALM OBLIG EURO ISR** », part IC (Code ISIN : FR0007021324) également classé dans la catégorie « **Obligations et autres titres de créance libellés en euro** ». Il est à ce titre investi en totalité et en permanence en parts de cet OPCVM et à titre accessoire en liquidités. La performance du fonds nourricier peut être inférieure à celle du fonds maître, en raison des frais de gestion propres au nourricier.

Rappel de l'objectif de gestion et stratégie d'investissement de l'OPCVM maître :

« Le fonds « **ALM OBLIG EURO ISR** » a pour objectif de surperformer l'indice **Barclays Euro Aggregate**, évalué sur les cours de clôture (coupons réinvestis), par le biais d'investissement en valeurs « socialement responsable ».

L'indice **Barclays Euro Aggregate** est composé de titres obligataires émis en euros et bénéficiant d'une notation « **Investment grade** ». L'indice comprend principalement des obligations d'États, d'entreprises et d'émetteurs quasi-souverains et des obligations sécurisées. Exclusivement à taux fixe, les émissions ont une durée de vie restant à courir supérieure à 1 an. La nationalité de l'émetteur n'est pas un critère discriminant.

90% minimum des investissements du fonds sont en titres vifs ou en parts ou actions d'OPC gérés ou non par la société de gestion dits socialement responsables (**ISR**) et intègrent des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (**ESG**).

Le processus de sélection de titres vifs **ISR** est basé sur la collecte d'informations extra financières sur les émetteurs des titres représentatifs de l'orientation de gestion du fonds.

Une sélection d'OPC **ISR** externes est, elle, obtenue par application de critères d'éligibilité définis par la gestion et par la conduite d'une analyse quantitative puis qualitative des OPC.

Les OPC **ISR** gérés par la société de gestion répondent au processus interne de sélection de titres **ISR** décrit ci-dessus.

Le fonds peut être investi en :

- **Obligations, et autres titres de créances libellés en euro**, dont la notation est supérieure ou égale à BBB- (à défaut de notation d'un titre, la note de l'émetteur peut être retenue) (ou jugée équivalente selon l'analyse de la société de gestion) autorisés jusqu'à 100% de l'actif net du fonds.
- **Obligations, et autres titres de créances libellés en euro**, dont la notation est inférieure à BBB- (à défaut de notation d'un titre, la note de l'émetteur peut être retenue) mais supérieure ou égale à BB (ou jugée équivalente selon l'analyse de la société de gestion) : autorisés jusqu'à 10% de l'actif net du fonds
- **Parts de fonds de titrisations** faisant l'objet d'une notation minimale AAA (ou jugée équivalente selon l'analyse de la

société de gestion) (ou véhicule étranger de titrisation équivalent négocié sur un marché réglementé d'un pays membre de l'OCDE et libellé dans la devise d'un de ces pays) : autorisés dans la limite de 10% de l'actif net du fonds.

- **Obligations et autres titres de créances non libellés en euro**, cotés sur un marché réglementé de l'OCDE, dont la notation est supérieure ou égale à BBB- (à défaut de notation d'un titre, la note de l'émetteur peut être retenue) (ou jugée équivalente selon l'analyse de la société de gestion) : limités à 5% de l'actif net.
- **Obligations convertibles** : limitées à 10% de l'actif net ;
- **Parts ou actions d'OPCVM** de droit français ou étranger, et en parts ou actions de fonds d'investissement relevant de la Directive 2011-61-UE de droit français, ou établis dans d'autres États membres de l'Union européenne répondant aux conditions de l'article R 214-13 du Code monétaire et financier, dans la limite de 10% de l'actif net et de classification AMF ou catégories suivantes :
 - « Monétaires » et/ou
 - « Monétaires court terme » et/ou
 - « Obligations et autres titres de créances libellés en euros » et/ou
 - « Diversifiés ».

Le fonds peut investir jusqu'à 10% de son actif net dans des titres vifs et/ou des parts ou actions d'OPC n'ayant pas été soumis à une analyse **ISR** ou ayant été mis sous surveillance par l'équipe d'analyse **ISR**.

Le fonds s'inscrit dans une fourchette de sensibilité comprise entre 0 et 10.

Afin de couvrir le fonds contre le risque de taux, le gérant pourra investir sur les instruments financiers négociés sur les marchés à terme, réglementés, organisés ou de gré à gré, français ou de l'union européenne. »

Le fonds (part A) capitalise ses revenus

La valeur liquidative est calculée en euro chaque vendredi conformément au règlement du fonds. Les rachats sont exécutés chaque semaine sur la base de la prochaine valeur liquidative (soit à cours inconnu) dans les conditions prévues par le règlement du FCPE. Les demandes, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser directement au teneur de comptes conservateur de parts.

Les avoirs sont indisponibles pendant 5 ans ou jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de rachat anticipé prévus par la réglementation.

Recommandation : La durée de placement recommandée est de 3 ans minimum. Ce fonds pourrait donc ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant cette échéance.

Profil de risque et de rendement :

A risque plus faible, rendement potentiellement plus faible
A risque plus élevé, rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Cette classification reflète le profil de risque et de rendement du fonds maître lié à son investissement en obligations libellés en euro. Le profil de risque et de rendement du fonds nourricier n'est pas différent de celui du fonds maître et est par conséquent classé dans la catégorie [3].

Risques importants pour le fonds non pris en compte dans cet indicateur :

« **Risque de crédit** : risque de baisse de la qualité d'un émetteur privé ou public ou de défaut de ce dernier.

- Cette donnée est basée sur la volatilité du fonds ;
- les données historiques utilisées pour calculer l'indicateur synthétique peuvent ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du fonds ;
- la catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps ;
- la catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque » ;
- le capital investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Risque de contrepartie : le fonds est exposé au risque de faillite, de défaut de paiement ou à tout autre type de défaut de toute contrepartie avec laquelle il aura conclu un contrat ou une transaction. »

Les modalités de souscription et de rachat dans le fonds maître sont disponibles dans le prospectus complet du fonds maître.

Frais :

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds y compris les coûts de commercialisation et de distribution. Ces frais réduisent la croissance potentielle de vos investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	5,00%
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi.	
Frais prélevés par le fonds sur une année	
Frais courants	0,79% (*)
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

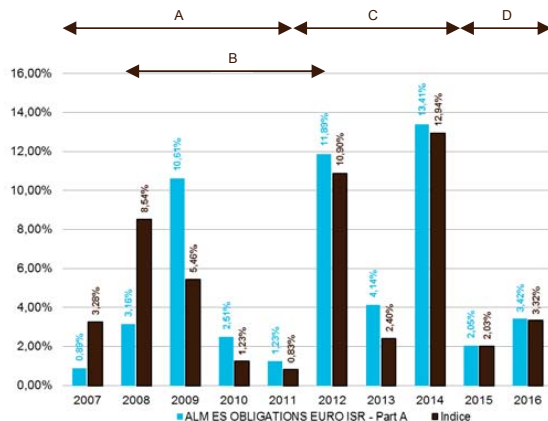
Les frais d'entrée et de sortie communiqués sont des maximums. Dans certains cas, vous pouvez donc payer moins. L'investisseur peut obtenir de son entreprise le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.

(*) Le chiffre des frais courants communiqué se fonde sur les frais de l'exercice clos en décembre 2016 ; ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre. **Les frais courants ont été calculés dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. A compter du 18 septembre 2015, le fonds devient un fonds nourricier de l'OPCVM « ALM OBLIG EURO ISR ».** Ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre et son montant exact figure dans le rapport annuel du fonds. Il exclut :

- les commissions de surperformance ;
- les frais d'intermédiation, sauf dans le cas de frais d'entrée/ de sortie acquittés par le fonds lors de l'achat ou la vente de parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Pour plus d'information sur les frais, veuillez vous reporter à aux articles 16 et 17 du règlement du fonds.

Performances passées :



A : FCPE nourricier du FCP maître AG2R Obligations ISR
Indicateur de référence : EuroMTS 3-5 ans (ouverture)
B : Indicateur de référence : EuroMTS 3-5 ans (clôture)
C : FCPE non nourricier
Indicateur de référence : EuroMTS global (clôture)
D : FCPE nourricier de l'OPCVM maître ALM OBLIG EURO ISR
Indicateur de référence : Barclays Euro Aggregate

- Les performances présentées ne constituent pas une indication fiable des performances futures ;
- les frais courants ont été inclus dans le calcul des performances passées ; les frais d'entrée ont été exclus du calcul des performances passées ;
- la part A du fonds ALM ES OBLIGATIONS EURO ISR a été créée en 2004 ;
- la monnaie dans laquelle les performances passées ont été évaluées est l'euro.
- les performances affichées ont été réalisées dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. **A compter du 18 septembre 2015, le fonds devient un fonds nourricier de l'OPCVM « ALM OBLIG EURO ISR » qui a pour indicateur de référence « Barclays Euro Aggregate, évalué sur les cours de clôture (coupons réinvestis) »**

Informations pratiques :

- **Dépositaire :** CACEIS BANK
- **Teneur de compte :** Prado Epargne ou tout autre teneur de compte désigné par votre entreprise.
- **Forme juridique :** fonds d'épargne salariale multi-entreprises
- **Lieu et modalités d'obtention d'information sur le fonds et son maître** (règlement/prospectus/rapport annuel/documents périodiques) : AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – 151-155 rue de Bercy – 75012 Paris ou sur le site Internet www.ag2ramondiale-ga.fr.
- **Lieu et modalités d'obtention d'autres informations pratiques** notamment la valeur liquidative : AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – 151-155 rue de Bercy – 75012 Paris ou sur le site Internet www.ag2ramondiale-ga.fr.
- La législation fiscale du pays d'origine du fonds (France) peut avoir un impact sur les investisseurs.
- Le présent FCPE n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition est disponible sur le site internet de la société de gestion : www.ag2ramondiale-ga.fr).
- **Catégories de parts :** Ce fonds est constitué d'une autre catégorie de parts.
- **Rôle, composition et mode de désignation du conseil de surveillance :** le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Les modifications du règlement du fonds nécessitant un agrément de l'AMF ne peuvent être décidées sans l'accord préalable du conseil de surveillance, à l'exception des modifications consécutives à une mutation du fonds maître.
Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise (ou groupe) de :
 - 2 membres, salarié porteur de parts, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise (ou du groupe), élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le comité d'entreprise (ou le comité central) ou par les représentants des organisations syndicales ou par les délégués du personnel,
 - 1 membre représentant l'entreprise (ou le groupe), désigné par la direction de l'entreprise (ou du groupe).
- La responsabilité d'AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du règlement du fonds.

**Ce fonds est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).
AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS est agréée en France et réglementée par l'AMF.
Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 23/06/2017.**

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

ALM ES MONETAIRE ISR (Code AMF Part A : 990000058449)

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – Groupe AG2R LA MONDIALE

Objectifs et politique d'investissement :

Le fonds « **ALM ES MONETAIRE ISR** » classé dans la catégorie « **Monétaire** » est un FCPE nourricier de l'OPCVM maître « **ALM MONETAIRE EURO ISR** », part CC (Code ISIN : FR0007082458) également classé dans la catégorie « **Monétaire** ». Il est à ce titre investi en totalité et en permanence en parts de cet OPCVM et à titre accessoire en liquidités. La performance du FCPE nourricier pourra être inférieure à celle de l'OPCVM maître, en raison des frais de gestion propres au nourricier.

En cas de très faible niveau des taux d'intérêts du marché monétaire, le rendement dégagé par le FCPE ne suffirait pas à couvrir les frais de gestion et le fonds verrait sa valeur liquidative baisser de manière structurelle.

Rappel de l'objectif de gestion et stratégie d'investissement du fonds maître :

« Le fonds a pour objectif de rechercher une performance supérieure à celle de l'indice **EONIA** capitalisé (base 360 jours) nette de frais.

L'indice **EONIA** est un indice représentatif du marché monétaire de la zone euro. Le taux **EONIA** reflète la moyenne des taux auxquels les principales banques implantées dans la zone euro se prêtent de l'argent au jour le jour. Il est calculé par la Banque Centrale Européenne, et diffusé dans les pages financières des principaux quotidiens.

Le fonds est principalement investi en instruments de taux libellés en euros dont les émetteurs sont évalués et sélectionnés par la société de gestion.

90% minimum des investissements du fonds sont en titres vifs ou en parts ou actions d'OPC gérés ou non par la société de gestion dits socialement responsables (**ISR**) et intègrent des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (**ESG**).

Le processus de sélection de titres vifs **ISR** est basé sur la collecte d'informations extra financières sur les émetteurs des titres représentatifs de l'orientation de gestion du fonds.

Une sélection d'OPC **ISR** externes est, elle, obtenue par application de critères d'éligibilité définis par la gestion et par la conduite d'une analyse quantitative puis qualitative des OPC.

Les OPC **ISR** gérés par la société de gestion répondent au processus interne de sélection de titres **ISR** décrit ci-dessus.

Les stratégies utilisées par le gérant suivent un double processus :

- Tout d'abord, l'allocation entre instruments financiers à taux fixe et instruments financiers à taux variables. La répartition entre taux fixe et taux variable s'appuie sur les anticipations de politique monétaire et d'évaluation de la courbe des taux monétaires qui correspondent aux scénarios macro-économique retenu par le gérant.

- Puis la sélection des instruments financiers et émetteurs. Les actifs éligibles doivent bénéficier de l'une des deux notes les plus élevées d'une ou de plusieurs agences de notation ou d'une notation équivalente interne à la société de gestion. Ainsi, les titres ayant une notation inférieure à A2, P2 ou F2 (ou jugée équivalente selon l'analyse de la société de gestion) ne peuvent pas être considérés comme des titres ayant une haute qualité de crédit.

Toutefois, sont également éligibles les instruments financiers du marché monétaire émis ou garantis par une autorité locale, régionale ou centrale d'un état membre, la Banque Centrale d'un état membre, la Banque Centrale Européenne, l'Union européenne ou la Banque Européenne D'investissement, notés au minimum « Investment grade » et dont le profil rendement / risque est en ligne avec l'objectif de gestion du fonds.

Le gérant privilégie l'investissement dans des titres offrant une grande liquidité :

- La maturité moyenne pondérée jusqu'à la date d'échéance est inférieure ou égale à 6 mois.
- La durée de vie moyenne pondérée jusqu'à la date d'extinction des titres est inférieure ou égale à 12 mois.
- La durée de vie résiduelle maximum des titres en portefeuille est inférieure ou égale à 2 ans, à condition que le taux soit révisable dans un délai maximum de 397 jours.

Le fonds est investi jusqu'à **10%** de son actif net en parts ou actions d'OPCVM français et/ou européens, qui répondent aux définitions des fonds monétaires et/ou monétaires court terme.

Le fonds peut investir jusqu'à **10%** de son actif net dans des titres vifs et/ou des parts ou actions d'OPC n'ayant pas été soumis à une analyse **ISR** ou ayant été mis sous surveillance par l'équipe d'analyse **ISR**.

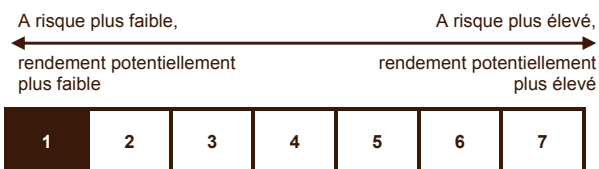
Des instruments financiers à terme peuvent être utilisés à titre de couverture. »

Le fonds (part A) **capitalise** ses revenus

La valeur liquidative est calculée en euro **chaque vendredi** conformément au règlement du fonds. Les rachats sont exécutés chaque semaine sur la base de la prochaine valeur liquidative (soit à cours inconnu) dans les conditions prévues par le règlement du FCPE. Les demandes, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser directement au teneur de comptes conservateur de parts. Les avoirs sont indisponibles pendant 5 ans ou jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de rachat anticipé prévus par la réglementation.

Recommandation : La durée de placement recommandée est de 3 mois minimum. Ce fonds pourrait donc ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant cette échéance.

Profil de risque et de rendement :



- Cette donnée est basée sur la volatilité du fonds ;
- les données historiques utilisées pour calculer l'indicateur synthétique peuvent ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du fonds ;
- la catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps ;
- la catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque »
- le capital investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Cette classification reflète le profil de risque et de rendement du fonds maître lié à son investissement principalement en instruments des marchés monétaires et obligataires. Le profil de risque et de rendement du fonds nourricier n'est pas différent de celui du fonds maître et est par conséquent classé dans la catégorie [1].

Risques importants pour le fonds non pris en compte dans cet indicateur :

« **Risque de crédit** : risque de baisse de la qualité d'un émetteur privé ou public ou de défaut de ce dernier. »

Les modalités de souscription et de rachat dans le fonds maître sont disponibles dans le prospectus complet du fonds maître.

Frais :

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds y compris les coûts de commercialisation et de distribution. Ces frais réduisent la croissance potentielle de vos investissements.

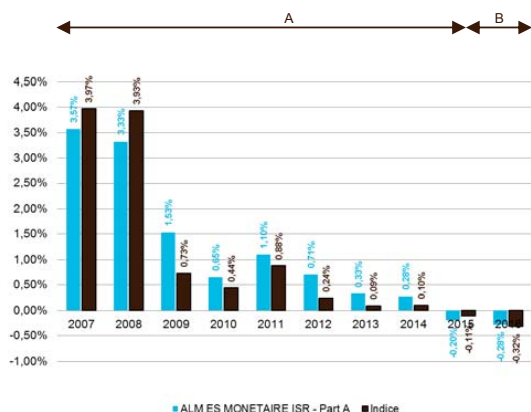
Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	5,00%
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi.	
Frais prélevés par le fonds sur une année	
Frais courants	0,42 % (*)
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

Les **frais d'entrée et de sortie** communiqués sont des maximums. Dans certains cas, vous pouvez donc payer moins. L'investisseur peut obtenir de son entreprise le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.

(*)Le chiffre des frais courants communiqué se fonde sur les frais de l'exercice clos en décembre 2016 ; ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre. **Les frais courants ont été calculés dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. A compter du 09 octobre 2015, le fonds devient nourricier de l'OPCVM « ALM MONETAIRE EURO ISR ».** Ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre et son montant exact figure dans le rapport annuel du fonds. Il exclut :

- les commissions de surperformance ;
- les frais d'intermédiation, sauf dans le cas de frais d'entrée/ de sortie acquittés par le fonds lors de l'achat ou la vente de parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Pour plus d'information sur les frais, veuillez vous reporter à aux articles 16 et 17 du règlement du fonds.

Performances passées :

A : Indicateur de référence : EONIA capitalisé (base 360 jours)

B : Depuis le 09 octobre 2015 : le fonds est nourricier de l'OPCVM « ALM MONETAIRE EURO ISR »

- Les performances présentées ne constituent pas une indication fiable des performances futures ;
- les frais courants ont été inclus dans le calcul des performances passées ; les frais d'entrée ont été exclus du calcul des performances passées ;
- la part A du fonds « ALM ES MONETAIRE ISR » a été créée en 1969 ;
- la monnaie dans laquelle les performances passées ont été évaluées est l'euro.
- les performances affichées ont été réalisées dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. **A compter du 09 octobre 2015, le fonds devient un fonds nourricier de l'OPCVM « ALM MONETAIRE EURO ISR » qui a pour indicateur de référence « EONIA capitalisé (base 360 jours) nette de frais ».**

Informations pratiques :

- **Dépositaire** : CACEIS BANK
- **Teneur de compte** : Prado Epargne ou tout autre teneur de compte désigné par votre entreprise.
- **Forme juridique** : fonds d'épargne salariale multi-entreprises
- **Lieu et modalités d'obtention d'information sur le fonds et l'OPCVM maître** (règlement/prospectus/rapport annuel/documents périodiques) : **AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – 151-155 rue de Bercy – 75012 Paris ou sur le site internet www.ag2ramondiale-ga.fr.**
- **Lieu et modalités d'obtention d'autres informations pratiques** notamment la valeur liquidative : **AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – 151-155 rue de Bercy – 75012 Paris ou sur le site internet www.ag2ramondiale-ga.fr.**
- La législation fiscale du pays d'origine du fonds (France) peut avoir un impact sur les investisseurs.
- Le fonds n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition est disponible sur le site internet de la société de gestion : www.ag2ramondiale-ga.fr).
- **Catégories de parts** : Ce fonds est constitué d'une autre catégorie de parts.
- **Rôle, composition et mode de désignation du conseil de surveillance** : le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Les modifications du règlement du fonds nécessitant un agrément de l'AMF ne peuvent être décidées sans l'accord préalable du conseil de surveillance, à l'exception des modifications consécutives à une mutation du fonds maître. Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise (ou groupe) de :
 - 2 membres, salariés porteurs de parts, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise (ou du groupe), élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le comité d'entreprise (ou le comité central) ou par les représentants des organisations syndicales ou par les délégués du personnel,
 - 1 membre représentant l'entreprise (ou le groupe), désigné par la direction de l'entreprise (ou du groupe).
- La responsabilité d'AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du règlement du fonds d'épargne salariale.

Ce fonds d'épargne salariale est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

d'AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS est agréée en France et réglementée par l'AMF.

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 23/06/2017.

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

ALM ES EQUILIBRE EURO ISR

(Code AMF : 990000061399)

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – Groupe AG2R LA MONDIALE

Objectifs et politique d'investissement :

Le fonds « **ALM ES EQUILIBRE EURO ISR** » est un fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires).

Le fonds a pour objectif de gestion de fournir une performance égale à son indicateur de référence : **50% MSCI EMU dividendes réinvestis, évalué sur les cours de clôture + 50% Barclays Capital Euro Aggregate coupons réinvestis, évalué sur les cours de clôture.**

L'indice Barclays Capital Euro Aggregate est composé de titres obligataires émis en euros et bénéficiant d'une notation « *Investment grade* ». L'indice comprend principalement des obligations d'États, d'entreprises et d'émetteurs quasi-souverains et des obligations sécurisées. Exclusivement à taux fixe, les émissions ont une durée de vie restant à courir supérieure à 1 an. La nationalité de l'émetteur n'est pas un critère discriminant.

L'indice MSCI EMU est un indice actions représentatif des plus grandes capitalisations de la zone euro. Il est libellé en euro et contient environ 240 valeurs.

La stratégie d'investissement du fonds repose sur une sélection et un suivi d'OPCVM et/ou FIVG de droit français ou établis dans un autre état membre de l'Union européenne par le comité « multigestion ».

90% minimum des investissements du fonds sont en titres vifs ou en parts ou actions d'OPC gérés ou non par la société de gestion dits socialement responsables (**ISR**) et intègrent des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (**ESG**).

Le processus de sélection de titres vifs ISR est basé sur la collecte d'informations extra financières sur les émetteurs des titres représentatifs de l'orientation de gestion du fonds.

Une sélection d'OPC ISR externes est, elle, obtenue par application de critères d'éligibilité définis par la gestion et par la conduite d'une analyse quantitative puis qualitative des OPC.

Les OPC ISR gérés par la société de gestion répondent au processus interne de sélection de titres ISR décrit ci-dessus.

Ces critères extra-financiers sont complétés par des critères financiers traditionnels qualitatifs et quantitatifs.

Pour atteindre l'objectif de gestion, le comité se fonde sur une connaissance approfondie du processus de gestion des fonds sous-jacents et un suivi minutieux de leurs portefeuilles permettant selon les phases de marché, d'optimiser le positionnement du fonds.

La gestion du fonds est discrétionnaire et fonction des anticipations des équipes de gestion.

Le fonds est exposé au marché actions de la zone euro à travers des parts ou actions d'OPCVM et/ou FIVG de droit français ou établis dans un autre état membre de l'Union européenne de classification « actions de pays de la zone euro » et/ou « actions françaises » **entre 30% et 70%** de son actif net.

Le fonds peut investir **entre 30% et 70%** de son actif net dans des parts ou actions d'OPCVM et/ou FIVG de droit français ou établis dans un autre état membre de l'Union européenne de classification « monétaire », « monétaire court terme » et/ou « obligations et autres titres de créance libellés en euros ».

Le fonds peut investir dans des OPC gérés par la société de gestion dont **plus de 50%** de son actif net dans les OPCVM suivants :

- ALM OBLIG EURO ISR ;
- ALM ACTIONS ZONE EURO ISR.

Le fonds peut investir jusqu'à **10%** de son actif net dans des titres vifs et/ou des parts ou actions d'OPC n'ayant pas été soumis à une analyse ISR ou ayant été mis sous surveillance par l'équipe d'analyse ISR.

Les OPC « obligataires » dans lesquels le fonds est investi peuvent eux-mêmes investir dans la limite de **10%** de leur actif net dans des obligations convertibles et/ou titres spéculatifs (*high yield*) et/ou fonds communs de titrisation.

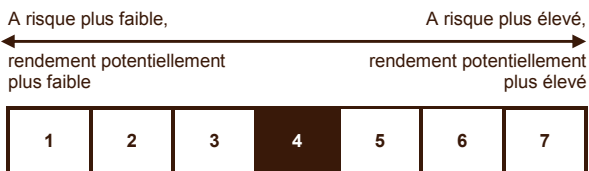
Par ailleurs, les OPC sous-jacents peuvent investir dans des instruments financiers à terme négociés de gré à gré.

Le fonds **capitalise** ses revenus.

La valeur liquidative est calculée en euro sur les cours de clôture de bourse de chaque vendredi conformément au règlement du fonds. Les rachats sont exécutés chaque semaine sur la base de la prochaine valeur liquidative (soit à cours inconnu) dans les conditions prévues par le règlement du FCPE. Les demandes, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser directement au teneur de comptes conservateur de parts et sont exécutées sur la base de la prochaine valeur liquidative. Les avoirs sont indisponibles pendant 5 ans ou jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de rachat anticipé prévus par la réglementation.

Recommandation : La durée de placement recommandée est de 5 ans minimum. Ce fonds pourrait donc ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant cette échéance.

Profil de risque et de rendement :



Cette classification reflète le profil de risque et de rendement des marchés de taux et d'actions des pays de la zone euro sur lesquels il est investi.

Risque important pour le fonds non pris en compte dans cet indicateur : Risque de crédit : Il est lié à l'incapacité d'un émetteur à honorer ses dettes. Une augmentation du risque crédit peut conduire à une baisse de la valeur liquidative du fonds.

La survenance de ce risque peut avoir un impact négatif sur la valeur liquidative du portefeuille.

Cette donnée est basée sur la volatilité du fonds ;

- les données historiques utilisées pour calculer l'indicateur synthétique peuvent ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du fonds ;
- la catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps ;
- la catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque » ;
- le capital investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Frais :

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds y compris les coûts de commercialisation et de distribution. Ces frais réduisent la croissance potentielle de vos investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement

Frais d'entrée	5,00%
Frais de sortie	Néant

Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi.

Frais prélevés par le fonds sur une année

Frais courants	1,11% (*)
----------------	-----------

Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances

Commission de performance	Néant
---------------------------	-------

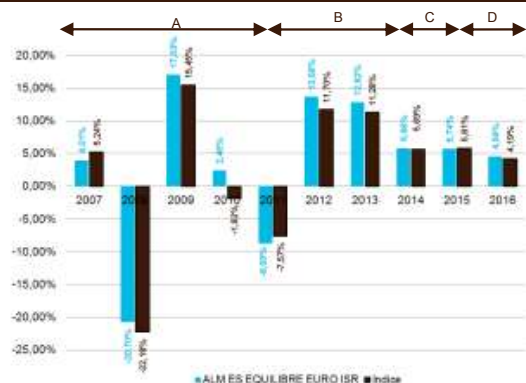
Les **frais d'entrée et de sortie** communiqués sont des frais maximums. Dans certains cas, vous pouvez donc payer moins. L'investisseur peut obtenir de son entreprise le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.

(*) Le chiffre des **frais courants** communiqué se fonde sur les frais de l'exercice clos en décembre 2016. Ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre. Il exclut :

- les commissions de surperformance ;
- les frais d'intermédiation, sauf dans le cas de frais d'entrée et/ou de sortie acquittés par le fonds lors de l'achat ou de la vente de parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Pour plus d'information sur les frais, veuillez-vous reporter aux articles 16 et 17 du règlement du fonds.

Performances passées :



- A : Indicateur de référence : 50% Euro Stoxx 50 + 50% EuroMTS 3-5 ans
B : Indicateur de référence : 50% Euro Stoxx (dividendes non réinvestis) + 50% EuroMTS 3-5 ans (clôture)
C : Indicateur de référence : 50% Euro MTS 3-5 ans (clôture) + 50% Euro Stoxx (dividendes réinvestis, clôture)
D : Indicateur de référence : 50% Barclays Capital Euro Aggregate (coupons réinvestis, clôture) + 50% EuroMTS 3-5 ans (clôture)
Depuis le 27/10/2017, l'indice de référence est composé à 50% du MSCI EMU et à 50% du Barclays Capital Euro.

- Les performances présentées ne constituent pas une indication fiable des performances futures ;
- les frais courants ont été inclus dans le calcul des performances passées ; les frais d'entrée ont été exclus du calcul des performances passées ;
- le fonds « ALM ES EQUILIBRE EURO ISR » a été créé en 1996 ;
- la monnaie dans laquelle les performances passées ont été évaluées est l'euro ;
- Les performances affichées ont été réalisées dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. A compter du 27/10/2017, le fonds a modifié son indicateur de référence. Le nouvel indicateur de référence est : 50% Barclays Capital Euro Aggregate coupons réinvestis, évalué sur les cours de clôture + 50% MSCI EMU, dividendes réinvestis, évalué sur les cours de clôture en lieu.

Informations pratiques :

- **Dépositaire** : CACEIS BANK
- **Teneur de compte** : désigné par l'entreprise
- **Forme juridique** : fonds d'épargne salariale multi-entreprises
- **Lieu et modalités d'obtention d'information sur le FCPE** (règlement/rapport annuel/documents périodiques) : **AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – 151-155 rue de Bercy – 75012 Paris** ou sur le site Internet www.ag2ramondiale-ga.fr.
- **Lieu et modalités d'obtention d'information sur les OPCVM « ALM OBLIG EURO ISR » et « ALM ACTIONS ZONE EURO ISR »** (prospectus/rapport annuel/documents périodiques) : **AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – 151-155 rue de Bercy – 75012 Paris** ou sur le site Internet www.ag2ramondiale-ga.fr.
- **Lieu et modalités d'obtention d'autres informations pratiques** notamment la valeur liquidative : **AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – 151-155 rue de Bercy – 75012 Paris** ou sur le site Internet www.ag2ramondiale-ga.fr.
- La législation fiscale du pays d'origine du fonds (France) peut avoir un impact sur les investisseurs.
- Le présent FCPE n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition est disponible sur le site internet de la société de gestion : www.ag2ramondiale-ga.fr).
- **Rôle, composition et mode de désignation du conseil de surveillance** : le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Les modifications du règlement du fonds nécessitant un agrément de l'AMF ne peuvent être décidées sans l'accord préalable du conseil de surveillance.
Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise (ou groupe) de :
 - 2 membres, salariés porteur de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe, élus directement par les porteurs de parts ou désignés par le comité (ou le comité central) d'entreprise ou les représentants des diverses organisations syndicales,
 - 1 membre représentant l'entreprise (ou le groupe), désigné par la direction de l'entreprise (ou du groupe).
- La responsabilité d'AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du règlement du fonds d'épargne salariale.

Ce fonds d'épargne salariale est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS est agréée en France et réglementée par l'AMF.

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 22 décembre 2017.



AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

Informations clés pour l'investisseur

ALM ES CLASSIC

(Code AMF : 990000058189)

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – Groupe AG2R LA MONDIALE

Objectifs et politique d'investissement :

Le FCPE « **ALM ES CLASSIC** » est un fonds nourricier du Fonds d'Investissement à Vocation Générale (« FIVG ») maître « **ALM CLASSIC** » (Code ISIN : FR0007025192). Comme son fonds maître, le FCPE est un fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) à dominante obligataire et est géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS.

Le FCPE est à ce titre investi en totalité et en permanence en parts de son fonds maître et à titre accessoire en liquidités. La performance du FCPE nourricier sera inférieure à celle du fonds maître en raison des frais de gestion propres au FCPE.

Rappel de l'objectif de gestion et stratégie d'investissement du fonds maître :

Le fonds maître est un fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaire) à dominante obligations. Il a pour objectif la réalisation, sur la durée de placement recommandée, d'une performance égale à celle de l'indice composite suivant, calculé coupons et dividendes réinvestis :

- 52% du « Barclays Capital Euro Aggregate Bond », représentatif des emprunts obligataires à taux fixe émis par les états et les émetteurs des secteurs publics et privés ;
- 20% du « MSCI World », mesurant la performance des marchés boursiers des pays économiquement développés ;
- 18% de l'« Eonia Capitalisé Jour », correspondant à la moyenne des taux au jour le jour de la zone euro et représentant le taux sans risque de la zone euro ;
- 10% du « CAC 40 », calculé en continu à partir d'un échantillon de 40 actions cotées sur le premier marché.

La stratégie d'investissement du fonds maître est discrétionnaire. Cette stratégie est mise en œuvre dans le respect des limites de la réglementation en vigueur, des instruments financiers décrits ci-après, des conditions de marché et des opportunités de diversification du portefeuille.

Le fonds maître investit dans les classes d'actifs suivantes :

Actions : Actions françaises, européennes et internationales, de toutes capitalisations et de tous secteurs d'activité, en direct (10% maximum de l'actif net) et/ou via des OPC.

Instruments du marché monétaire et titres de créances : Titres de créances et instruments du marché monétaire, sans règle de notation, sans règle de répartition stricte entre dette publique et dette privée, la latitude étant laissée au gérant qui agit en fonction de ses anticipations, en direct (10% maximum de l'actif net), et/ou via des OPC. Il peut également être investi en obligations convertibles (10% maximum de son actif net).

Parts ou actions d'OPC : Parts ou actions d'Organismes de Placement Collectifs en Valeur Mobilières (« OPCVM ») de droit français ou étranger et/ou en parts ou actions de Fonds

d'Investissement Alternatifs (« FIA ») de droit français ou établis dans d'autres états membres de l'Union européenne relevant de la Directive 2011-61-UE et répondant aux exigences de l'article R214-32-42 du Code monétaire et financier, jusqu'à 100% de l'actif net.

Ils peuvent appartenir aux classifications AMF suivantes :

- « Actions internationales » et/ou « Actions de pays de la zone euro » et/ou « Actions de l'Union européenne » et/ou « Actions françaises » (40% maximum de l'actif net) ;
- « Obligations et autres titres de créance libellés en euros » et/ou « Obligations et autres titres de créances internationaux » (80% maximum de l'actif net) ;
- « monétaires » et/ou « monétaires court terme » (30% maximum de l'actif net).

Par ailleurs, 20% maximum de l'actif net peut être investi en OPC spécialisés dans les pays émergents.

Le fonds maître peut également être investi :

- dans des OPC eux-mêmes multi-actifs (20% maximum de l'actif net) et dans des OPC gérés par la société de gestion ;
- dans des parts ou actions de fonds professionnels spécialisés et de fonds de capital investissement (10% maximum de l'actif net).

Le fonds maître peut enfin utiliser des instruments financiers à terme et conditionnels dans un but de couverture ou d'exposition du portefeuille aux risques actions, taux et changes, et ce jusqu'à 100% de l'actif net. Il peut également détenir des titres intégrant des dérivés.

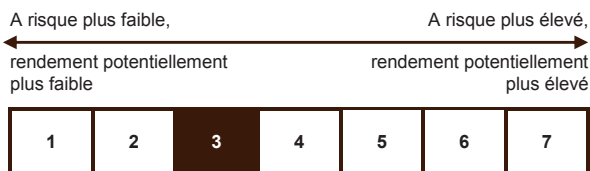
Le fonds maître s'inscrit dans une fourchette de sensibilité comprise entre 0,15 et 15.

Le FCPE capitalise ses revenus.

La valeur liquidative du FCPE est calculée en euro sur les cours de clôture de bourse de chaque vendredi conformément au règlement du fonds. Les rachats sont exécutés chaque semaine sur la base de la prochaine valeur liquidative (soit à cours inconnu) dans les conditions prévues par le règlement du FCPE. Les demandes, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser directement au teneur de comptes conservateur de parts et sont exécutées sur la base de la prochaine valeur liquidative. Les avoirs sont indisponibles pendant 5 ans ou jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de rachat anticipé prévus par la réglementation.

Recommandation : La durée de placement recommandée est de 5 ans minimum. Ce FCPE pourrait donc ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant cette échéance.

Profil de risque et de rendement :



- Cette donnée est basée sur la volatilité du fonds ;
- les données historiques utilisées pour calculer l'indicateur synthétique peuvent ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du fonds ;
- la catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps ;
- la catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque » ;
- le capital investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Cette classification reflète le profil de risque et de rendement du fonds maître lié à son investissement en instruments du marché monétaire et/ou obligataire et/ou actions. Le profil de risque et de rendement du FCPE n'est pas différent de celui du maître et est par conséquent classé dans la catégorie « 3 ».

Risques importants pour le fonds maître non pris en compte dans cet indicateur : Risque de crédit : Le portefeuille peut être exposé à des produits de taux et crédit sur tous types de maturités, toutes qualités de signatures ou toutes zones géographiques. Risque de contrepartie : le fonds maître est exposé au risque de faillite, de défaut de paiement ou à tout autre type de défaut de toute contrepartie avec laquelle il aura conclu un contrat ou une transaction.

Les modalités de souscription et de rachat du fonds maître sont disponibles dans son prospectus.

Frais :

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds y compris les coûts de commercialisation et de distribution. Ces frais réduisent la croissance potentielle de vos investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	5,00%
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi.	
Frais prélevés par le FCPE sur une année	
Frais courants	2,08% (*)
Frais prélevés par le FCPE dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

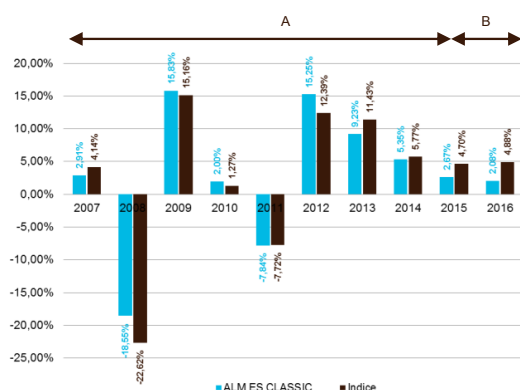
Les frais d'entrée et de sortie communiqués sont des frais maximums. Dans certains cas, vous pouvez donc payer moins. L'investisseur peut obtenir de son entreprise le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.

(*) Le chiffre des frais courants communiqué se fonde sur les frais de l'exercice clos en décembre 2016 ; ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre. **Les frais courants ont été calculés dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. A compter du 25 septembre 2015, le FCPE devient nourricier du fonds « ALM CLASSIC ».** Il exclut :

- les commissions de surperformance ;
- les frais d'intermédiation, sauf dans le cas de frais d'entrée et/ou de sortie acquittés par le fonds lors de l'achat ou de la vente de parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Pour plus d'information sur les frais, veuillez vous reporter aux articles 16 et 17 du règlement du FCPE.

Performances passées :



A : Le FCPE n'est pas nourricier
Indicateur de référence : 50% Euro Stoxx (DR, clôture) +50% EuroMTS 3-5 (CR, clôture)
B : Depuis le 25/09/2015 : Le FCPE est nourricier du fonds « ALM CLASSIC »
Indicateur de référence : 52% Barclays Capital Euro Aggregate Bond+ 18% Eonia Capitalisé Jour + 10% CAC 40 + 20% MSCI World

- Les performances présentées ne constituent pas une indication fiable des performances futures ;
- les frais courants ont été inclus dans le calcul des performances passées ; les frais d'entrée ont été exclus du calcul des performances passées ;
- le FCPE « ALM ES CLASSIC » a été créé en 1994 ;
- la monnaie dans laquelle les performances passées ont été évaluées est l'euro.

Les performances affichées jusqu'au 31 décembre 2014 ont été réalisées dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. A compter du 25 septembre 2015, le FCPE devient nourricier du fonds « ALM CLASSIC » qui a pour indicateur de référence : 52% Barclays Capital Euro Aggregate Bond+ 18% Eonia Capitalisé Jour + 10% CAC 40 + 20% MSCI World. Cet indice composite est calculé coupons et dividendes réinvestis.

Informations pratiques :

- **Dépositaire** : CACEIS BANK
- **Teneur de compte** : Pradé Epargne ou tout autre teneur de compte désigné par votre entreprise.
- **Forme juridique** : fonds d'épargne salariale multi-entreprises
- **Lieu et modalités d'obtention d'information sur le FCPE et son fonds maître** (règlement/prospectus/rapport annuel/documents périodiques) : AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS, 151-155 rue de Bercy, 75012 Paris ou sur le site Internet www.ag2ramondiale-ga.fr
- **Lieu et modalités d'obtention d'autres informations pratiques** notamment la valeur liquidative : AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS, 151-155 rue de Bercy, 75012 Paris ou sur le site Internet www.ag2ramondiale-ga.fr
- La législation fiscale du pays d'origine du FCPE (France) peut avoir un impact sur les investisseurs.
- Le FCPE n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/ "U.S. Person" (la définition est disponible sur le site internet de la société de gestion : www.ag2ramondiale-ga.fr).
- **Rôle, composition et mode de désignation du conseil de surveillance** : le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Les modifications du règlement du FCPE nécessitant un agrément de l'AMF ne peuvent être décidées sans l'accord préalable du conseil de surveillance, à l'exception des modifications consécutives à une mutation du fonds maître.
Le conseil de surveillance est composé, pour chaque entreprise (ou groupe), de :
 - 1 membre, salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe, élu directement par les porteurs de parts ou désigné par le comité (ou le comité central) d'entreprise ou les représentants des diverses organisations syndicales,
 - 1 membre représentant l'entreprise (ou le groupe), désigné par la direction de l'entreprise (ou du groupe).
- La responsabilité d'AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du règlement du fonds d'épargne salariale.

Ce fonds d'épargne salariale est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS est agréée en France et réglementée par l'AMF.

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 22 décembre 2017.

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

ALM ES ACTIONS EURO ISR

(Code AMF : 990000081349)

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – Groupe AG2R LA MONDIALE

Objectifs et politique d'investissement :

Le fonds « ALM ES ACTIONS EURO ISR » classé dans la catégorie « Actions de pays de la zone euro » est un FCPE nourricier de l'OPCVM maître « ALM ACTIONS ZONE EURO ISR part IC » (Code ISIN part IC : FR0000984346) également classé dans la catégorie « Actions de pays de la zone euro ». Il est à ce titre investi en totalité et en permanence en parts de FCP et à titre accessoire en liquidités.

Rappel de l'objectif de gestion et stratégie d'investissement de l'OPCVM maître :

« Le fonds "ALM ACTIONS ZONE EURO ISR" a pour objectif de surperformer l'indice « **MSCI EMU** », évalué sur les cours de clôture (dividendes nets réinvestis) en mettant en œuvre une stratégie ISR.

L'indice « **MSCI EMU** » est un indice actions représentatif des plus grandes capitalisations de la zone euro. Il est libellé en euro et contient environ 240 valeurs.

90% minimum des investissements du fonds sont en titres vifs ou en parts ou actions d'OPC gérés ou non par la société de gestion dits socialement responsables (ISR) et intègrent des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Le processus de sélection de titres vifs ISR est basé sur la collecte d'informations extra financières sur les émetteurs des titres représentatifs de l'orientation de gestion du fonds.

Une sélection d'OPC ISR externes est, elle, obtenue par application de critères d'éligibilité définis par la gestion et par la conduite d'une analyse quantitative puis qualitative des OPC.

Les OPC ISR gérés par la société de gestion répondent au processus interne de sélection de titres ISR décrit ci-dessus.

Le fonds est investi :

- en permanence à hauteur de 90% de son actif net sur un ou plusieurs marchés des actions cotées sur un marché réglementé émises dans un ou plusieurs états de la zone euro, dont 75% minimum de son actif net en titres éligibles au PEA (valeurs ISR composant l'indice de référence ; actions de moyennes et grandes capitalisations),

- à hauteur de 10% maximum de son actif net en parts ou actions d'OPCVM de droit français ou étranger. Ces investissements portent sur des OPCVM de classification AMF ou catégories suivantes :

- « Monétaires » et/ou
- « Monétaires court terme » et/ou
- « Actions françaises » et/ou
- « Actions de pays de la zone euro » et/ou
- « Actions des pays de l'Union européenne ».

Le fonds peut investir jusqu'à 10% de son actif net dans des titres vifs et/ou des parts ou actions d'OPC n'ayant pas été soumis à une analyse ISR ou ayant été mis sous surveillance par l'équipe d'analyse ISR.

Le gérant du fonds peut enfin avoir recours de manière temporaire à des opérations d'emprunts d'espèces (10% maximum de l'actif net).

Du fait d'un mode de gestion active, la composition du fonds peut s'écarter significativement de celle de son indice de référence ».

Le fonds capitalise ses revenus.

La valeur liquidative est calculée en euro sur les cours de clôture de bourse de **chaque vendredi** conformément au règlement du fonds. Les rachats sont exécutés chaque semaine sur la base de la prochaine valeur liquidative (soit à cours inconnu) dans les conditions prévues par le règlement du FCPE. Les demandes, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser directement au teneur de comptes conservateur de parts et sont exécutées sur la base de la prochaine valeur liquidative.

Les avoirs sont indisponibles pendant 5 ans ou jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de rachat anticipé prévus par la réglementation.

Recommandation : La durée de placement recommandée est de 5 ans minimum. Ce fonds pourrait donc ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant cette échéance.

Profil de risque et de rendement :

A risque plus faible, rendement potentiellement plus faible

A risque plus élevé, rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Cette classification reflète le profil de risque et de rendement lié à l'investissement du fonds maître en actions émises par un ou plusieurs états de la zone euro qui entrent dans la composition de son actif. Le profil de risque et de rendement du fonds nourricier n'est pas différent de celui du fonds maître et est par conséquent classé dans la catégorie [6].

Risque important pour le fonds non pris en compte dans cet indicateur : néant

Les modalités de souscription et de rachat du fonds maître sont disponibles dans son prospectus complet.

- Cette donnée est basée sur la volatilité du fonds ;
- les données historiques utilisées pour calculer l'indicateur synthétique peuvent ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du fonds ;
- la catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps ;
- la catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque » ;
- le capital investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Frais :

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds y compris les coûts de commercialisation et de distribution. Ces frais réduisent la croissance potentielle de vos investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	5,00%
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi.	
Frais prélevés par le fonds sur une année	
Frais courants	1,53% (*)
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

Les frais d'entrée et de sortie communiqués sont des frais maximums. Dans certains cas, vous pouvez donc payer moins. L'investisseur peut obtenir de son entreprise le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.

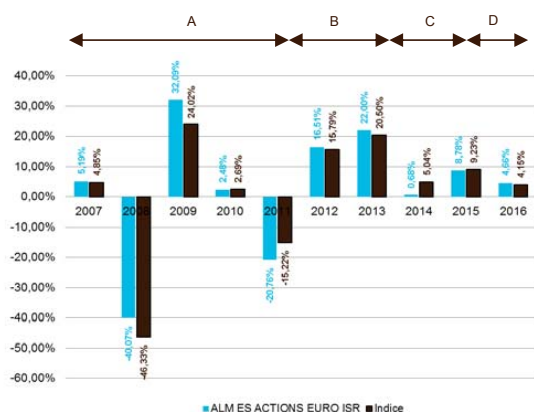
(*) Le chiffre des **frais courants** communiqué se fonde sur les frais de l'exercice clos en décembre 2016. Ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre. **Les frais courants ont été calculés dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. A compter du 18 septembre 2015, le fonds devient nourricier du fonds maître « ALM ACTIONS ZONE EURO ISR », part IC.**

Le chiffre des frais courants exclut :

- les commissions de surperformance ;
- les frais d'intermédiation, sauf dans le cas de frais d'entrée et/ou de sortie acquittés par le fonds lors de l'achat ou de la vente de parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Pour plus d'information sur les frais, veuillez vous reporter aux articles 16 et 17 du règlement du fonds.

Performances passées :



A : Le fonds est nourricier du fonds « AG2R ACTIONS ISR »
Indicateur de référence : Euro Stoxx (dividendes réinvestis)
B : Le fonds n'est plus nourricier du fonds « AG2R ACTIONS ISR »
Indicateur de référence : Euro Stoxx (dividendes non réinvestis)
C : Au 01/02/2014 : Indicateur de référence : Euro Stoxx (dividendes réinvestis)
D : Au 18/09/2015 : Le fonds est nourricier du fonds « ALM ACTIONS ZONE EURO ISR »

- Les performances présentées ne constituent pas une indication fiable des performances futures ;
- les frais courants ont été inclus dans le calcul des performances passées ; les frais d'entrée ont été exclus du calcul des performances passées ;
- le fonds « ALM ES ACTIONS EURO ISR » a été créé en 2002 ;
- la monnaie dans laquelle les performances passées ont été évaluées est l'euro.

Les performances affichées jusqu'au 31 décembre 2014 ont été réalisées dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. A compter du 18 septembre 2015, le fonds devient un fonds nourricier du fonds maître « ALM ACTIONS ZONE EURO ISR part IC » qui a pour indicateur de référence Euro Stoxx évalué sur les cours de clôture (dividendes réinvestis). Le 3 avril 2017, l'indicateur de référence du fonds maître est devenu le « MSCI EMU », dividendes nets réinvestis.

Informations pratiques :

- **Dépositaire** : CACEIS BANK
- **Teneur de compte** : Pradon Epargne ou tout autre teneur de compte désigné par votre entreprise.
- **Forme juridique** : fonds d'épargne salariale multi-entreprises
- **Lieu et modalités d'obtention d'information sur le FCPE et l'OPCVM maître** (règlement/prospectus/rapport annuel/documents périodiques) : **AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – 151-155 rue de Bercy – 75012 Paris ou sur le site Internet www.ag2ramondiale-ga.fr.**
- **Lieu et modalités d'obtention d'autres informations pratiques** notamment la valeur liquidative : **AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS – 151-155 rue de Bercy – 75012 Paris ou sur le site Internet www.ag2ramondiale-ga.fr.**
- La législation fiscale du pays d'origine du fonds (France) peut avoir un impact sur les investisseurs.
- Le fonds n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition est disponible sur le site internet de la société de gestion : www.ag2ramondiale-ga.fr).
- **Rôle, composition et mode de désignation du conseil de surveillance** : le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Les modifications du règlement du fonds nécessitant un agrément de l'AMF ne peuvent être décidées sans l'accord préalable du conseil de surveillance, à l'exception des modifications consécutives à une mutation du fonds maître.
Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise (ou groupe) de :
 - 2 membres, salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe, élu directement par les porteurs de parts ou désigné par le comité (ou le comité central) d'entreprise ou les représentants des diverses organisations syndicales,
 - 1 membre représentant l'entreprise (ou le groupe), désigné par la direction de l'entreprise (ou du groupe).
- La responsabilité d'AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du règlement du fonds d'épargne salariale.

Ce fonds d'épargne salariale est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF). AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS est agréée en France et réglementée par l'AMF. Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 23/06/2017.

Brochure n° 3007

Convention collective nationale
IDCC : 1314. – MAISONS D’ALIMENTATION À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS
(Gérants mandataires)

AVENANT N° 67 DU 5 FÉVRIER 2018
MODIFIANT LES TAUX DE COTISATIONS DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
NOR : ASET1850690M
IDCC : 1314

Entre :

FCD,

D’une part, et

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC ;

UNSA CS,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L’article 10 de l’accord collectif national des maisons d’alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963, modifié, instaure un régime de prévoyance en faveur des gérants mandataires non-salariés.

À l’occasion de l’examen des résultats du régime, le 5 février 2018, les partenaires sociaux ont fait le constat que l’équilibre et la pérennité du régime de prévoyance était remis en question, pour des raisons en partie exogènes à la branche, ce qui les a conduits à prendre des mesures visant à remédier à cette situation.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d’augmenter les taux de cotisation applicables à ce régime de prévoyance en maintenant la répartition de ces cotisations à hauteur de 70 % à la charge de l’entreprise mandante et 30 % à la charge du gérant mandataire non-salarié.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant modifie, à compter du 1^{er} février 2018, les taux de cotisations du régime de prévoyance des gérants mandataires non-salariés prévu à l’article 10.C.b de l’accord collectif national

des maisons d'alimentation a succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963, modifié.

Article 2

Cotisation au régime de prévoyance des gérants mandataires non-salariés

L'article 10.C.b de l'accord collectif national des maisons d'alimentation a succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963, modifié est désormais rédigé de la façon suivante :

À effet du 1^{er} février 2018, le taux de cotisation est de 1,44 % TA et 1,61 % TB des commissions brutes réparti à raison de 70 % à la charge de l'entreprise et 30 % à la charge du gérant mandataire non-salarié.

Le taux de cotisation est ventilé comme suit :

Garantie décès/invalidité permanente totale et définitive (la cotisation sur la TA de 0,22 % inclut l'assistance à hauteur de 0,02 %)	0,22 % TA + 0,20 % TB
Garantie incapacité de travail	0,81 % TA + 1,38 % TB
Garantie invalidité permanente	0,39 % TA
Maintien des garanties (« portabilité ») en cas de rupture contrat de gérance dans les conditions définies à l'article 3	0,02 % TA + 0,03 % TB

On entend par tranche A (TA) la part de la rémunération brute inférieure ou égale au plafond mensuel de la sécurité sociale.

On entend par la tranche B (TB) la part de la rémunération brute comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et 4 fois le montant de ce plafond.

Le paiement des cotisations est trimestriel à terme échu.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumis aux cotisations sociales.

Article 3

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur au 1^{er} février 2018.

Article 4

Publicité. – Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin. Les entreprises visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord national aucune mesure spécifique n'a été prise pour ces entreprises.

Fait à Paris, le 5 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155

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

ACCORD DU 22 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES PROFESSIONNELS CATÉGORIELS
MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2018
NOR : ASET1850702M
IDCC : 1411

Entre :
UNIFA ;
UNAMA,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Les parties signataires, conscientes de l'évolution de la situation économique du secteur, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Le présent accord fixe les salaires professionnels catégoriels minima dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement à compter du 1^{er} avril 2018.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameu-

blement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2

Agents de production

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE
AP 11	1 498,50
AP 21	1 499,50
AP 22	1 502,00
AP 31	1 506,00
AP 32	1 513,00
AP 41	1 569,00
AP 42	1 594,00
AP 43	1 657,00
AP 51	1 720,00
AP 52	1 793,00

Article 3

Agents fonctionnels

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AF 1	250	1 498,50
AF 3	260	1 502,50
AF 5	275	1 508,00
AF 7	300	1 515,00
AF 9	330	1 533,00
AF 11	365	1 594,00
AF 12	385	1 629,00
AF 14	425	1 729,00
AF 15	450	1 762,00
AF 16	475	1 827,00

Article 4

Agents d'encadrement

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AE 1	300	1 517
AE 2	330	1 535
AE 3	365	1 596
AE 4	385	1 652
AE 5	425	1 755
AE 6	500	1 892
AE 7	640	2 342

Article 5

Cadres

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE
C 11	2 155
C 12	2 378
C 13	2 556
C 21	2 952
C 22	3 153
C 23	3 418
C 31	3 815
C 32	4 070
C 33	4 475

Article 6

Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;

- les entreprises doivent s’assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l’initiative de l’employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l’impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;
- le fait d’avoir bénéficié d’un congé de maternité, d’adoption, d’un congé parental d’éducation, d’un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l’intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
- à défaut d’accord d’entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d’adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7

Durée et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l’objet d’une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les signataires demandent l’application la plus rapide possible de la procédure d’extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d’entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d’extension et conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l’objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 22 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

AVENANT N° 65 DU 13 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : ASET1850686M
IDCC : 1951

Entre :

ANEA,

D'une part, et

UPEAS ;

CGT-FO métallurgie ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires

Applicable du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2018

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
Administratif			
I	1	135	1 502
	2	137	1 506
	3	140	1 512
II	1	145	1 525
	2	147	1 542
	3	150	1 569
III	1	155	1 613
	2	160	1 655
	3	165	1 699
	4	180	1 829

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
IV	1	200	2 002
	2	230	2 262
	3	300	2 869
	4	320	3 042
Technicien			
III	1	165	1 699
	2	175	1 786
	3	180	1 829
	4	190	1 916
IV	1	230	2 262
	2	250	2 435
	3	300	2 869
	4	320	3 042
Cadre de direction			
V		400	3 735

Fait à Paris, le 13 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 20 DU 19 JANVIER 2018

RELATIF AUX CONGÉS EXCEPTIONNELS

NOR : ASET1850688M

IDCC : 1850

Entre :

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

FDS-PJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre en harmonie leur convention collective avec les nouvelles dispositions du code du travail.

L'article 5.2 de la convention collective nationale du 17 janvier 1995 est ainsi rédigé :

« Article 5.2

Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels, l'avocat salarié a droit à des congés payés de courte durée pour des événements personnels dans les conditions ci-après :

- mariage de l'avocat salarié : 5 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs par l'avocat salarié : 4 jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
 - naissance, ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrés,
- les congés ci-dessus pourront être pris dans les 3 semaines qui précéderont ou suivront l'événement ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin : 5 jours ouvrés ;
 - décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
 - décès d'un autre descendant, d'un ascendant du salarié : 3 jours ouvrés ;
 - décès d'un ascendant ou descendant de son conjoint, de son partenaire de Pacs, ou de son concubin : 3 jours ouvrés ;
 - décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
 - annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés ;
 - annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son conjoint, son partenaire de Pacs ou son concubin : 2 jours ouvrés.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec les avantages de même nature institués par d'autres textes.

Toutes autres absences autorisées par l'employeur si elles ne sont pas récupérées d'accord avec lui s'imputeront sur les congés annuels fixés à l'article 5.1. »

Les parties conviennent de demander l'extension de cet avenant. Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3319

Convention collective nationale
IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES

ACCORD DU 23 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2018

NOR : ASET1850695M
IDCC : 2411

Entre :

ACCeS ;

TLSP,

D'une part, et

SNPCA CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

USNA CFTC ;

SNM CFDT,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires conventionnels minima mensuels bruts garantis base 35 heures sont augmentés de 1,2 % à compter du 1^{er} mai 2018.

Ils s'établiront donc comme suit :

(En euros.)

NIVEAU		RAPPEL 1 ^{ER} JANVIER 2018	1 ^{ER} MAI 2018
I	A	1 510	1 528,10
	B	1 530	1 548,40
	C	1 550	1 568,60
II	A	1 600	1 619,20
	B	1 625	1 644,50
	C	1 650	1 669,80

NIVEAU		RAPPEL 1 ^{ER} JANVIER 2018	1 ^{ER} MAI 2018
III	A	1 710	1 730,50
	B	1 750	1 771,00
	C	1 800	1 821,60
IV	A	2 050	2 074,60
	B	2 120	2 145,40
	C	2 200	2 226,40
V	A	2 700	2 732,40
	B	2 800	2 833,60
	C	3 000	3 036,00
VI		3 400	3 440,80

Article 2

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

Fait à Paris, le 23 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

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

AVENANT N° 2 DU 23 FÉVRIER 2018
MODIFIANT L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD DU 17 JUIN 2009
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1850701M
IDCC : 2596

Entre :

CNEC ;

UNEC,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu l'accord national interprofessionnel du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat ;

Vu l'article 6 de l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social ;

Vu l'arrêté du 21 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) ;

Considérant la perte de représentativité de plusieurs organisations syndicales de salariés qui a donné lieu à l'application de l'article 3 de l'avenant n° 1 à l'accord du 17 juin 2009 ;

Considérant que les organisations syndicales de salariés ayant conservé leur représentativité ont souhaité à l'unanimité modifier le mode de répartition des fonds destinés au financement du dialogue social, au sein du collège salarié au profit d'une répartition égalitaire,

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

Article 2

Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources

Les fonds attribués aux organisations syndicales de salariés sur la part B de la collecte mutualisée en application de l'ANI du 12 décembre 2001, sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche.

La présente répartition est mise en œuvre dans le cadre des modalités d'applications définies au sein de l'ADDSC.

Article 3

Entrée en vigueur. – Opposabilité. – Extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier à la date de l'année de signature et sera opposable à compter de cette prise d'effets à l'ADDSC aux fins de mise en œuvre.

Le présent avenant sera établi en nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 23 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS

ACCORD DE BRANCHE DU 8 MARS 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE
PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850694M
IDCC : 573

Entre :

CGI,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

Or, depuis sa création en 1970, la branche des commerces de gros a organisé la négociation collective autour de plusieurs instances paritaires.

Sa principale instance de négociation est historiquement la commission paritaire dans laquelle les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ d'application de la convention collective.

Cette instance paritaire de référence n'avait cependant jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser le fonctionnement, la composition ou les missions.

C'est dans ce nouveau cadre législatif que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord, afin de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de profiter de cet accord pour regrouper, en termes de lisibilité, le fonctionnement des différentes instances de la branche dans un seul et même accord.

En conséquence, le présent accord annule et remplace les dispositions :

- de l'article 7 de la convention collective des commerces de gros ;
- les dispositions de l'accord du 13 janvier 2011 et de son avenant du 23 février 2012 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans la CCN des commerces de gros ;
- du paragraphe 3 « frais de déplacement » de l'article 8 de la convention collective des commerces de gros.

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^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

Le présent accord a pour objet de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein de la branche des commerces de gros n° 3044.

Article 2

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

2.1. Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège « salarié » comprenant des représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- un collège « employeur » comprenant des représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la CGI (confédération du commerce de gros et commerce international).

Les salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

2.2. Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire nationale (CPN) déjà existante est dorénavant appelée commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et voit ses missions et son rôle élargis.

Elle est donc amenée à :

- négocier périodiquement sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer un suivi des accords de branche en matière de santé et de prévoyance ;
- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la CCN n° 3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale ;
- 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 L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, aux jours fériés, au repos hebdomadaire, au travail à temps partiel et inter-

mittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- émettre des avis sur l'interprétation de la convention collective et des accords relevant de la branche. Elle peut être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

2.3. Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

2.3.1. Réunion en commission paritaire de négociation

La commission se réunira autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause au moins 9 fois par année civile avec un préavis de 15 jours avant la date de la réunion.

Dans ce cadre, la CPPNI établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation actés dans le relevé de décision de la réunion paritaire du mois de décembre.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées, en plus du calendrier annuel arrêté, à la demande d'un des collègues et lorsque l'actualité le nécessite.

Étant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

2.3.2. Réunion en commission paritaire d'interprétation et/ou de conciliation

2.3.2.1. Composition

La commission, dans le cadre de cette mission, est composée de 2 collèges :

- un collège « salarié » comprenant quatre représentants pour chacune des organisations représentatives au niveau de la branche, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;
- un collège « employeur » dont le nombre de représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

2.3.2.2. Fonctionnement

La CPPNI peut être saisie pour interprétation ou pour conciliation par :

- une organisation syndicale ou professionnelle représentative relevant du périmètre de la convention collective des commerces de gros n° 3044 ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la CPPNI implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

La commission est saisie par l'envoi d'un dossier en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI (CGI, 18, rue des Pyramides, 75001 Paris), indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation. Il est joint au dossier toute(s) pièce(s) utile(s) susceptible(s) de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le président et le vice-président de la commission, dès réception de celle-ci, demandent à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président et le vice-président de la commission convoquent les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Un membre « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement, son entreprise ou son groupe est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur syndical mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la CPPNI ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels. La commission délibère sur-le-champ hors la présence des parties.

En cas de position unanime entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis est annexé à la convention collective concernée et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe le ou les auteur(s) de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position unanime et expose les différents points de vue exprimés.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutive à un conflit collectif engage les parties.

Le procès-verbal est communiqué aux parties dans un délai maximum de 45 jours.

2.3.3. Modalités de prise en charge du temps de préparation et de la participation des délégués des organisations syndicales représentatives de salariés aux réunions paritaires de la CPPNI

Les dispositions du paragraphe 3 « frais de déplacement » de l'article 8 de la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Frais de déplacement sur présentation des justificatifs

Remboursement des frais de déplacement :

- train : tarif 1^{re} classe SNCF ;
- avion : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1^{re} classe ;

- voiture : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1^{re} classe. Le remboursement est effectué sur la base du barème fiscal automobile puissance 5 CV pour un kilométrage de 5 000 km par an et du justificatif du trajet Mappy ;
- parking (gare de départ)/ticket de transport en commun : frais réels.

Indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km : 30 fois le minimum garanti.

Indemnité forfaitaire de repas : 7 fois le minimum garanti ».

Il est ajouté à l'article 8 de la CCN des commerces de gros n° 3044, un paragraphe 5 nouveau comme suit :

« Temps de préparation aux réunions paritaires de branche

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient de la prise en charge financière par la CGI de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires (CPN) organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués, dans les conditions suivantes :

- prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 96 € la demi-journée ;
- 5 demi-journées par an au maximum (1 demi-journée étant valorisée à 3,5 heures) ;
- limité à 2 représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient. La prise en charge par la CGI se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise ».

2.4. Modalités de transmission des accords d'entreprises à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

L'employeur transmet, dans le mois qui suit, à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe le ou les autre(s) signataire(s) de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : cgi@cgi-cf.com selon les modalités prévues par la loi.

Le secrétariat de la CCN accuse réception des conventions et accords transmis.

Article 3

Commission paritaire nationale de validation (CPNV)

Suite à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui a supprimé l'obligation de validation par les branches des accords collectifs conclus en l'absence de délégué syndical, il est convenu que les dispositions de l'accord du 13 janvier 2011 et de son avenant du 23 février 2012 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans la CCN des commerces de gros sont abrogées et remplacées par les dispositions du présent accord.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Entrée en vigueur

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.

Fait à Paris, le 8 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

ACCORD DE BRANCHE DU 5 AVRIL 2018
SUR LES MOYENS BÉNÉVOLES MIS À LA DISPOSITION DES ACTIVITÉS SOCIALES
DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
NOR : ASET1850692M

Entre :
UFE ;
UNEMIG,

D'une part, et
CFE-CGC ;
FCE CFDT,

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

PRÉAMBULE

Les moyens bénévoles constituent les ressources que des entreprises des industries électriques et gazières (IEG) accordent aux organismes sociaux de la branche en charge des activités sociales en sus de la contribution prévue à l'article 25 du statut national du personnel des IEG.

Une négociation de branche sur les moyens bénévoles s'est engagée le 6 juillet 2017 dans le prolongement de la négociation sur les activités sociales ayant abouti à la modification de l'article 25 du statut. Le présent accord de branche s'inscrit ainsi dans l'équilibre global de la négociation sur les activités sociales.

Il met en place un nouveau cadre de référence, unifié et rénové, en matière de moyens bénévoles dans une dynamique de transformation des activités sociales et se substitue à l'ensemble des dispositions antérieures portant sur le même objet, qu'elles soient de branche, entreprise ou établissement.

L'accord traite les volets suivants des moyens bénévoles :

- les absences au titre du fonctionnement de ces organismes ;
- le détachement des administrateurs CCAS et CMCAS prépondérants ;
- la mise à disposition de moyens immobiliers tertiaires pour les CMCAS.

Les moyens mis à disposition des organismes nationaux sont renforcés au service de la gouvernance des activités sociales et pour piloter la mise en œuvre des évolutions engagées.

Un nouveau volume d'heures de niveau branche est fixé pour les administrateurs de CMCAS. En outre la formule de répartition des heures entre les administrateurs CMCAS introduit davantage de souplesse tout en visant à garantir les ressources nécessaires au fonctionnement des différentes structures.

Des contingents d'heures pour les commissions des CMCAS et les activités de proximité sont également institués par l'accord.

Des mesures de transition sont également prévues dans cet accord afin de faciliter la conduite des transformations engagées, elles concernent les détachements au titre de la proximité et des commissions des CMCAS.

La mise en place d'un nouveau cadre de branche pour les absences liées au fonctionnement des activités sociales s'accompagne d'une collecte systématique des heures et d'un suivi renforcé de la consommation.

Un dispositif nouveau, clair, transparent et de niveau branche, est créé au bénéfice des administrateurs CCAS et CMCAS prépondérants qui assument une responsabilité particulière dans la gouvernance et l'évolution des activités sociales.

Enfin, le volet immobilier définit un ensemble de nouvelles règles, communes à toutes les entreprises de la branche, relatives à l'aide financière des employeurs aux CMCAS en matière de locaux tertiaires. Ces nouvelles dispositions prennent en compte les normes d'occupation des locaux en cohérence avec les politiques des entreprises tout en reconnaissant le caractère social des activités des CMCAS. Des mesures transitoires et d'accompagnement sont prévues.

La durée de l'accord est fixée en cohérence avec la durée des mandats d'administrateurs.

Article 1^{er}

Autorisation d'absences des administrateurs de la CCAS, des CMCAS et du comité de coordination des CMCAS

1.1. Administrateurs des CMCAS

Les administrateurs de CMCAS sont considérés en service lorsqu'ils siègent.

L'enveloppe théorique annuelle totale attribuée pour les détachements liés à l'exercice de la mission d'administrateur s'élève à 365 000 heures pour 1 638 administrateurs.

Pour les CMCAS comptant plus de 2 300 inscrits sur la liste électorale des élections des CA des CMCAS, le président est détaché à temps plein, le trésorier et le secrétaire général sont détachés à mi-temps, s'ils le demandent. Le nombre d'inscrits pour l'application de cette règle est celui constaté pour les élections CMCAS de novembre 2017.

En raison de la situation géographique spécifique et de la taille des CMCAS de La Réunion, la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane et la Corse, les présidents sont détachés à temps plein.

En cas de fusion entre 2 CMCAS, la CMCAS résultante bénéficiera jusqu'au terme de l'accord d'un administrateur à temps plein supplémentaire qui s'ajoute aux dispositions prévues aux paragraphes précédents.

Chaque autre administrateur dispose personnellement de 13 jours par an afin de participer aux séances du conseil d'administration et aux réunions préparatoires.

Le solde restant par rapport à cette l'enveloppe totale de 365 000 heures est réparti entre les fédérations syndicales représentatives en fonction de l'audience syndicale constatée aux dernières élections des CA des CMCAS. Ce solde est notifié aux fédérations syndicales par le comité de coordination avec copie au secrétariat des groupements d'employeurs dans le mois qui suit le résultat des élections aux CA des CMCAS et courant novembre de chaque année suivante.

Ce solde est calculé annuellement de la façon suivante : $365\,000 \text{ heures} - (\text{nombre d'administrateurs hors présidents à temps plein et hors secrétaires généraux et trésoriers à mi-temps} \times 13 \times 7 \text{ heures}) - (\text{le nombre de présidents à temps plein} \times 1\,590 \text{ heures} + (\text{nombre de trésoriers} + \text{nombre de secrétaires généraux à mi-temps}) \times 1\,590 \text{ heures}/2)$.

Chaque fédération distribuera la part de l'enveloppe solde lui revenant aux administrateurs CMCAS de son choix qui pourront l'utiliser pour exercer leurs missions d'élus. Elle en informera les présidents de CMCAS concernés avec copie au secrétariat des groupements d'employeurs des IEG au plus tard début décembre de chaque année.

En complément, la disposition prévoyant le détachement d'un président à temps plein, d'un trésorier et d'un secrétaire général à mi-temps sera étendue aux CMCAS de plus de 1 700 inscrits.

D'autre part, une enveloppe de 80 000 heures est répartie entre les CMCAS au prorata du nombre d'inscrits sur les listes électorales des élections des CA des CMCAS pour faire fonctionner les commissions d'activité. Cette enveloppe est notifiée par le comité de coordination aux CMCAS avec copie au secrétariat des groupements d'employeurs dans le mois qui suit le résultat des élections aux CA des CMCAS et courant décembre chaque année suivante.

Afin d'accompagner les transformations, une enveloppe complémentaire transitoire sera attribuée sur la période 2018 à 2020. Elle s'élèvera aux valeurs suivantes : 20 000 heures pour 2018, 15 000 heures pour 2019 et 10 000 heures sur 2020.

Ces heures sont ensuite réparties entre les salariés désireux de s'investir dans des commissions. Il est recommandé aux conseils d'administration de prendre en considération les résultats à l'élection du CA de la CMCAS concernée lors de cette répartition.

Le président de chaque CMCAS notifie chaque année avant le 31 janvier aux employeurs concernés avec copie au secrétariat des groupements d'employeurs des IEG :

- la liste nominative des administrateurs et la composition du bureau avec les heures de détachement correspondantes ;
- la liste nominative des salariés appelés à participer à des commissions d'activité et la répartition des heures de commission entre ces salariés.

1.2. Membres du conseil d'administration de la CCAS et du comité de coordination

Les membres de la session du comité sont considérés en service lorsqu'ils siègent, à l'instar des administrateurs de la CCAS. Les absences ne sont pas plafonnées, mais les administrateurs et les membres de la session du comité doivent présenter, en amont du conseil, la convocation à leur employeur pour justifier cette absence, sauf s'ils sont déjà détachés à temps plein dans le cadre d'autres mandats sociaux ou syndicaux.

Le président du conseil d'administration et le trésorier général de la CCAS et le secrétaire général de la CCAS sont détachés à temps plein pour la durée de leur mandat. Le trésorier adjoint et le secrétaire adjoint de la CCAS sont détachés à mi-temps.

Le président du comité de coordination, le trésorier et le secrétaire général bénéficient d'un détachement à 100 % s'ils ne sont pas déjà détachés à temps plein en tant que président de CMCAS. Le trésorier adjoint et secrétaire général adjoint sont détachés mi-temps.

Les présidents des commissions communes à la CCAS et au comité de coordination sont détachés à mi-temps dans la limite de 12 commissions.

En outre chaque organisation syndicale ayant désigné un ou plusieurs administrateurs au conseil d'administration de la CCAS, dans le cadre prévu par l'article 25 du statut national du personnel, pourra disposer de deux autorisations d'absence à temps plein pour des administrateurs parmi ceux qu'elle aura désignés.

Chaque année avant le 31 janvier :

- le président du conseil d'administration de la CCAS communique par écrit aux entreprises concernées avec copie au secrétariat des groupements d'employeurs des IEG la liste des administrateurs. Doivent être mentionnés à l'occasion de cette notification les membres du bureau ainsi que le taux de détachement au titre des activités sociales des différents administrateurs ;
- le président de la session du comité de coordination communique par écrit aux entreprises concernées avec copie au secrétariat des groupements d'employeurs des IEG la liste des membres du comité avec indication de la composition du bureau ainsi que le taux de détachement au titre des activités sociales des différents membres.

1.3. Activités de proximité

Pour gérer les activités de proximité des activités sociales, une enveloppe annuelle est attribuée. Elle est répartie entre les CMCAS au prorata du nombre d'inscrits sur les listes électorales aux élections des CA des CMCAS. Cette enveloppe est notifiée par le comité de coordination à chaque CMCAS avec copie au secrétariat des groupements d'employeurs dans le mois qui suit le résultat des élections aux CA des CMCAS et courant décembre chaque année suivante.

Cette enveloppe s'établira à : 300 000 heures en 2018 et 2019, 276 000 heures en 2020 et 256 000 heures en 2021.

Les conseils d'administration des CMCAS délibéreront sur l'attribution de ces heures sur une base annuelle et notifieront leur attribution à l'employeur des salariés concernés. Cette notification interviendra au cours du mois de décembre précédant l'année du détachement. Un courrier formalisant la désignation annuelle sera également adressé par l'employeur au salarié concerné.

Une copie de la délibération du CA de la CMCAS sera adressée au SGE des IEG afin de contrôler le respect de l'enveloppe globale.

L'employeur aura le droit de refuser une fois l'absence de son salarié en le motivant (même principe que pour le congé individuel de formation). Si la demande est réitérée l'année suivante, elle est considérée acceptée.

Pour accompagner la transition, les entreprises concernées seront invitées à examiner la situation individuelle des salariés bénéficiant, en vertu de dispositions ou d'usages locaux de mesures spécifiques n'entrant pas dans le cadre de référence fixé par le présent accord de branche. Pour ce faire, le président de la CMCAS pourra demander un complément d'heures transitoire pour ces personnes. Ces mesures devront s'inscrire dans un calendrier dégressif et prendre fin au plus tard le 30 juin 2020.

1.4. Salariés concourant au convoyage, à l'encadrement dans les centres de vacances et à l'organisation d'événements nationaux et locaux

Les organismes gestionnaires des activités sociales communiqueront chaque année les noms des salariés habilités pour accomplir des missions de convoyage, d'encadrement dans les centres de vacances, de formation d'encadrement d'institution ou de participation à l'organisation d'événements, au SGE des IEG avec copie aux entreprises employeurs de ces personnes.

Pour chaque mission relevant du convoyage, de l'encadrement ou de l'organisation d'événements nationaux, l'expression de besoin (périodes, volumes, lieux) sera formalisée par la CCAS 3 mois à l'avance auprès du SGE des IEG avec copie aux entreprises concernées.

La demande nominative d'autorisation d'absence sera exprimée auprès de l'employeur au moins 1 mois à l'avance, sauf circonstances particulières (désistement de dernière minute, par exemple).

Pour l'organisation d'événements locaux par la CMCAS, la demande nominative d'autorisation d'absence est exprimée à l'employeur au moins 1 mois à l'avance.

Pour toutes ces demandes nominatives, l'employeur pourra refuser l'absence lorsque, sur la période considérée :

- le salarié exerce une activité relevant du service public (par exemple, activité d'exploitation, interventions d'urgence, dépannages, prise d'astreinte, service continu) ;
- le taux de présence dans l'équipe ne permet pas d'autoriser une absence supplémentaire ;
- l'activité connaît des pointes saisonnières (par exemple, arrêt de tranche, clôture comptable...).

Les autorisations d'absence à l'étranger ne sont pas autorisées, sauf pour l'encadrement des séjours de mineurs dans des pays qui ne sont pas considérés à risque par les entreprises et dans le cadre des procédures de l'entreprise employeur.

Pour toutes les activités, les organismes sociaux ont l'obligation de prendre en compte la sécurité des salariés détachés et de mener des démarches de prévention des accidents. En cas d'accident, la déclaration relève de l'employeur. L'organisme gestionnaire s'engage à lui transmettre dans les meilleurs délais toutes les informations nécessaires.

Les autorisations d'absence sont valables sur les jours travaillés uniquement à l'exclusion des samedis, dimanches, jours fériés et jours d'absence du salarié.

Les salaires correspondant aux heures d'absence relatives à ce paragraphe ne sont pas facturés, en revanche les frais de déplacements sont pris en charge par la CCAS ou de la CMCAS concernée.

1.5. Suivi des absences et restitution en comité de suivi des engagements

Sont systématiquement saisies dans les applications des entreprises employeurs afin d'en assurer la traçabilité :

- les absences consacrées à l'exercice du mandat d'administrateur CMCAS ainsi que celles liées à la participation aux commissions d'activité ;
- les absences consacrées à l'exercice du mandat d'administrateur CCAS et de membre du comité de coordination ;
- les absences relatives aux activités de proximité ;
- les absences relatives aux motifs mentionnés au paragraphe 1.4.

Les entreprises de la branche mettront en place les mesures appropriées pour permettre cette collecte.

Les entreprises de la branche communiquent annuellement au SGE des IEG les heures d'absence collectées dans leur périmètre.

Une restitution annuelle est présentée par les employeurs aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche. Cette restitution prendra la forme d'un bilan global des heures attribuées et utilisées devant le comité de suivi de la mise en œuvre des engagements au cours duquel sera fait un bilan des heures attribuées et consommées.

En fonction du bilan de l'année 2020 hors mesures transitoires, les volumes d'heures (administrateurs CMCAS, commissions et proximité) pourront être réajustés à la hausse ou à la baisse pour l'année 2021. Le réajustement à la hausse ne pourra être supérieur à 3 %.

Dans le cadre de cette restitution annuelle, un point spécifique sur l'utilisation des mesures transitoires sera effectué au terme des 2 premières années de l'accord.

1.6. Dates d'effet des mesures des paragraphes 1.1 à 1.5 et sort des textes existants

Les mesures des paragraphes 1.1 à 1.5 entrent en vigueur au 1^{er} mai 2018 sous réserve de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord. Pour l'année 2018, les contingents d'absence mentionnés à l'article 1^{er} sont proratisés à raison de 8/12.

Conformément aux dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, les dispositions de l'article 1^{er} du présent accord se substituent intégralement aux dispositions de la PERS 148 du

18 janvier 1949, la DP 33-282 du 17 mars 1981, la note DP 36-53 du 29 janvier 1985 et de la DP 33-225 du 4 janvier 1979 à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Afin d'assurer la cohérence du dispositif les entreprises de la branche sont invitées à abroger, à compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension, toutes les mesures antérieures portant sur le même objet que les dispositions du présent accord et notamment la note DP 33 du 21 mai 1973, la note de mars-avril 1954, la note N 67-9 du 6 février 1967, la note DP 33-66 du 20 juin 1973, la note DP 33-297 du 4 août 1981, les notes des DG aux unités du 12 juillet 1984 et du 11 avril 1985, la note aux unités du 31 janvier 1996 et à dénoncer les accords collectifs ou usages d'entreprise ou d'établissement portant sur le même objet.

Article 2

Dispositif spécifique aux administrateurs prépondérants de la CCAS et des CMCAS

2.1. Bénéficiaires du dispositif

Le dispositif prévu par le présent accord s'adresse aux administrateurs de la CCAS et des CMCAS et aux membres de la session du comité de coordination détachés à 50 % ou à 100 % au titre exclusif de l'exercice de leur mandat d'administrateur et de membre de la session du comité de coordination.

Les crédits d'heures syndicaux seront pris en compte pour atteindre le taux de prépondérance de 100 %, dans la limite de 20 % d'un temps plein.

2.2. Modalités administratives d'entrée dans le dispositif et durée du détachement

2.2.1. Entrée dans le dispositif

Une convention de gestion définit les modalités de gestion de l'activité des salariés exerçant un mandat d'administrateurs CMCAS, CCAS ou de membre de la session du comité de coordination à 100 % ou 50 % de leur temps de travail. Un modèle de convention type est joint en annexe I.

La convention précise la date d'entrée en vigueur, sa durée et son renouvellement, la gestion administrative, les garanties offertes aux salariés et le suivi durant le mandat d'administrateur ainsi que les conditions de retour dans l'entreprise.

La convention est signée par le salarié, son employeur et la fédération syndicale concernée.

Le fait générateur de la convention est la réception par l'employeur de l'un des éléments suivants :

- la liste nominative des administrateurs précisant les heures attribuées transmise aux employeurs par les présidents CMCAS à l'issue des élections puis annuellement (cf. paragraphe 1.1) ;
- la liste nominative des administrateurs CCAS désignés avec leur taux de détachement transmise aux employeurs par le président de la CCAS (cf. paragraphe 1.2) ;
- la liste nominative des membres du comité de coordination avec leur taux de détachement transmise aux employeurs par le président du comité de coordination (cf. paragraphe 1.2).

À la réception des listes ci-dessus, l'employeur prépare la convention de détachement.

La convention est conclue pour la durée du mandat et renouvelable dès lors que le salarié remplit toujours les conditions pour en bénéficier.

Ce dispositif n'est cumulable avec aucun autre dispositif de cette nature qui pourrait être appliqué au salarié au titre de ses autres mandats.

Dans le cas particulier d'un administrateur détaché à 50 % au titre de son mandat d'administrateur et à 50 % au titre d'activités syndicales ou représentatives, l'intéressé optera pour le dispositif de son choix.

2.2.2. Articulation avec une convention individuelle antérieure

Lorsque les salariés bénéficiaient déjà d'une convention, la nouvelle convention prend effet au terme de la convention en vigueur, sauf accord entre les parties.

2.2.3. Sortie du dispositif

L'administrateur prépondérant devra informer l'employeur, par écrit, de sa volonté de reprendre une activité professionnelle soit à l'occasion d'une cessation anticipée du détachement, soit à l'occasion de la fin du mandat. Cette demande devra intervenir de façon suffisamment anticipée et quoi qu'il en soit 6 mois avant la date prévue en cas de réintégration à la fin d'un mandat.

Cessation anticipée du détachement

En cas de cessation anticipée du mandat la fin du mandat emporte cessation de la convention.

Le président de la CCAS, de la CMCAS ou du comité de coordination s'engage à informer au plus tôt l'employeur et le SGE des IEG de la date de cessation de mandat. La convention prend fin à cette date et le salarié est réintégré dans les conditions prévues au paragraphe 2.5.

Sortie à l'échéance de la convention (terme du mandat)

Dans l'hypothèse d'une volonté du salarié de reprendre son activité professionnelle, la réintégration est organisée dans les conditions prévues au paragraphe 2.5.

En cas de sortie du dispositif suite aux résultats de l'élection des CA des CMCAS le salarié devra en informer immédiatement l'employeur, par écrit. La convention prend alors fin à cette date et le salarié est réintégré dans les conditions prévues au paragraphe 2.5.

2.2.4. Application de la Pers 245 et de la note du 2 août 1968

À compter du lendemain des élections CMCAS du 23 novembre 2017, le détachement des administrateurs prépondérants tels que définis au paragraphe 2.1 se fera exclusivement dans le cadre des dispositions de l'article 2 du présent accord. Ces administrateurs ne relèveront plus des dispositions de la Pers 245 et de la note du 2 août 1968.

Les administrateurs bénéficiaires de la note du 2 août 1968 et de la Pers 245 bénéficieront néanmoins d'un dernier examen au 1^{er} juillet 2018 au titre de ces textes avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018.

2.3. Conditions de déroulement du mandat

2.3.1. Suivi administratif

Pendant la durée de son mandat, la gestion administrative de l'administrateur (paie, éléments variables d'activité) est assurée par le service compétent de l'entreprise à laquelle il appartient dans le cadre des règles applicables à l'ensemble du personnel.

Comme indiqué au paragraphe 1.5 du présent accord, les absences consacrées à l'exercice du mandat d'administrateur de CMCAS, CCAS et comité de coordination sont systématiquement collectées dans les applications de décompte du temps de travail des entreprises employeurs.

2.3.2. Modalités d'articulation activités sociales/activités professionnelles pour les administrateurs détachés à 50 %

L'exercice conjoint d'une activité d'administrateur à 50 % et d'une activité professionnelle ne doit pénaliser ni le déroulement du mandat ni le fonctionnement du service auquel appartient l'administrateur. Des échanges de proximité entre l'administrateur et son management doivent permettre d'arrêter les modalités d'une conciliation entre les exigences de la mission d'administrateur et les nécessités d'organisation de l'activité professionnelle. Les temps, modalités d'activité et d'exercice du mandat seront précisés dans la convention.

2.3.3. Entretiens pendant le mandat

Un entretien aura lieu à la prise de mandat entre l'administrateur prépondérant et un ou des représentants de la direction de l'entreprise, en fonction de l'organisation propre à l'entreprise.

En cas de détachement à 50 %, le manager de l'administrateur conduira l'entretien pour la direction appuyé par la personne en charge du suivi de la convention.

L'objectif de l'entretien de prise de mandat est de faire un point initial sur la situation individuelle du détaché, de l'informer sur les modalités administratives et pratiques de son détachement, d'examiner les conditions d'exercice de son mandat et de répondre à ses interrogations.

Les salariés mandatés à 50 % ou à 100 % bénéficient au même titre que tous les salariés d'un entretien professionnel. Cet entretien a pour objet d'aborder le projet professionnel du salarié et les moyens de professionnalisation nécessaires à la réalisation de ce projet.

Il sera le moment privilégié pour détecter le plus en amont possible les mandatés qui sont dans une logique de reprise d'activité professionnelle.

2.4. Garanties offertes au salarié détaché

L'exercice du mandat social ne doit pas pénaliser ni favoriser l'évolution de rémunération et de classement. Il a donc été souhaité la mise en place d'un dispositif de garanties renvoyant aux moyennes de l'entreprise d'appartenance pour s'en assurer.

2.4.1. Évolution de rémunération principale

La rémunération principale des bénéficiaires définis à l'article 2.1 du présent accord évolue durant la période d'exercice du mandat par référence à l'évolution moyenne en NR par collège, tous motifs confondus (avancement au choix, mobilité et appréciation du professionnalisme) de l'entreprise d'appartenance.

Cette évolution moyenne en NR par collège fera l'objet d'une note d'information par l'entreprise.

La situation des bénéficiaires sera examinée chaque année avant fin septembre. Les avancements sont attribués avec une date d'effet rétroactive au 1^{er} janvier. Ces avancements sont attribués sur le budget réservé aux mesures diverses.

Le point de départ de l'ancienneté dans le NR pour le premier calcul est la date d'entrée dans la convention, l'examen est ensuite réalisé tous les ans.

Les titulaires de mandat conservant une activité à 50 % bénéficient du dispositif sous réserve que le responsable hiérarchique ne formule pas d'avis négatif motivé après évaluation annuelle de la partie consacrée à l'activité professionnelle.

2.4.2. Évolution de classement

Pour les salariés détachés à 100 %, le classement évolue durant la période d'exercice du mandat par référence au positionnement du NR moyen par GF de l'entreprise d'appartenance.

Dès lors que le salarié atteint le NR moyen du GF supérieur, le salarié est positionné au GF supérieur. Les nouveaux positionnements en GF sont attribués à une date d'effet rétroactive au 1^{er} janvier.

Les positionnements en GF supérieurs n'ouvrent pas droit au bénéfice de NR dans la mesure où l'évolution en NR intègre déjà cette attribution.

Pour les salariés exerçant une activité professionnelle à 50 % de leur temps de travail, l'évolution de classement dépend de la tenue de l'emploi. Le positionnement au GF supérieur au titre de l'appréciation du professionnalisme n'entraîne pas d'attribution de NR dans la mesure où la procédure prévue le paragraphe 2.4.1 intègre déjà cette attribution.

2.4.3. Évolution de la rémunération variable individuelle

Les bénéficiaires définis à l'article 2.1 du présent accord qui bénéficiaient d'une rémunération variable individuelle avant la prise de mandat ouvrent droit, pendant la durée du mandat, à une rémunération variable individuelle calculée sur la moyenne constatée dans l'entreprise d'appartenance pour les salariés du même GF, selon les modalités précisées dans l'entreprise concernée.

Ces moyennes feront l'objet d'une note d'information de l'entreprise.

Les salariés qui deviennent éligibles à un dispositif de rémunération variable individuelle pendant la prise de mandat, en application du repositionnement de classement prévu à l'article 2.4.2, deviennent bénéficiaires de la rémunération variable individuelle selon les mêmes modalités.

Pour les salariés exerçant une activité professionnelle à 50 % de leur temps de travail, la rémunération variable individuelle est déterminée par le manager pour la part correspondant à l'activité professionnelle. Pour la part restante, une prime correspondant à 50 % de la moyenne constatée telle que définie au 1^{er} paragraphe.

Dans le cas particulier d'un administrateur détaché à 50 % au titre de son mandat d'administrateur et à 50 % au titre d'activités syndicales ou représentatives ayant opté pour le présent dispositif, le calcul de la rémunération variable individuelle sera fait suivant les mêmes modalités que pour les salariés détachés à 100 % au titre de leur mandat d'administrateur CCAS ou CMCAS.

En cas d'absence des salariés, les primes variables individuelles sont proratisées dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles applicables à tous les salariés de l'entreprise.

2.4.4. Sujétions de service

Les mécanismes de compensation d'une sujétion de service (astreinte, service continu...) sont maintenus dès lors que la sujétion perdure. Les sujétions devenues incompatibles avec l'exercice des mandats donnent lieu au rachat de l'indemnisation de la sujétion à la date de prise de mandat selon les dispositifs en vigueur dans l'entreprise.

2.4.5. Accès à la formation

Lors de l'exercice de son mandat, le salarié bénéficie au même titre que l'ensemble des salariés de l'offre de formation, que ce soit à l'initiative de l'employeur (plan de formation et période de professionnalisation) ou à leur initiative (CIF, CPF).

Pour les administrateurs qui conservent une activité professionnelle, le manager veille à préserver leur employabilité en l'inscrivant à des formations relevant du plan de formation lui permettant d'approfondir ses compétences métier.

Pour les administrateurs détachés à 100 %, l'employeur aborde la question de la professionnalisation lors de l'entretien professionnel et pourra proposer notamment à l'occasion de l'entretien de fin de mandat des actions de formation favorisant leur reprise d'activité.

2.4.6. Autres dispositions

Les bénéficiaires définis à l'article 2.1 du présent accord relèvent des mesures de raccordement prévues dans l'accord relatif à la spécificité des métiers dans la branche des IEG signé le 16 avril 2010 permettant un maintien des services actifs jusqu'au 15 avril 2020 au plus tard.

2.5. Reprise d'activité professionnelle

2.5.1. Entretien de fin de mandat

Six mois avant le terme de la convention, un point sera réalisé avec l'administrateur prépondérant pour qu'il précise à l'employeur ses intentions (reprise d'activité ou candidat pour poursuivre son mandat).

Afin de préparer la reprise d'activité, un entretien individuel sera organisé avec un représentant de l'employeur.

Cet entretien devra être organisé par l'employeur dans les 2 mois suivant la réception de la demande de reprise d'activité et quoi qu'il en soit au moins 3 mois avant la fin du mandat d'administrateur. Dans le cas d'une cessation anticipée du mandat l'entretien sera organisé dans les plus brefs délais à compter de l'information de la cessation du mandat par le président de la CMCAS ou de la CCAS.

Cet entretien est destiné à dresser un bilan de la situation de l'intéressé, des compétences acquises ou à valider pendant l'exercice du mandat, ainsi qu'à définir ses perspectives d'évolution professionnelle et d'affectation dans un emploi, en identifiant les besoins éventuels de formation associés.

2.5.2. Accompagnement à la reprise d'activité professionnelle

Afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle, l'administrateur prépondérant peut bénéficier de la part du service ressources humaines de l'entreprise d'une aide à l'orientation professionnelle pour bâtir ou actualiser son projet professionnel.

Différents dispositifs pourront être mobilisés pour accompagner la reprise d'activité dans le cadre d'un dialogue entre le salarié et le service ressources humaines de l'entreprise, notamment les actions de professionnalisation, le bilan de compétences ou encore la VAE, en utilisant les différents canaux de financement possibles. S'agissant de la VAE, le service ressources humaines de l'entreprise fournira si le salarié le demande un appui technique relatif à la connaissance de la procédure et à la constitution du dossier.

Les mesures d'accompagnement à la reprise d'activité professionnelle seront formalisées au cours de l'entretien de fin de mandat.

La reprise de l'activité professionnelle s'effectuera dans l'unité d'origine soit sur l'emploi d'origine, s'il est toujours disponible et au classement de l'intéressé à la fin du mandat, soit à défaut dans un emploi équivalent, soit dans un nouvel emploi prenant en compte le nouveau classement du salarié et les compétences acquises dans l'exercice du mandat.

Article 3

Mise à disposition de moyens immobiliers tertiaires pour les CMCAS

Les dispositions relatives aux moyens immobiliers tertiaires ont pour objectifs :

- d'unifier le référentiel applicable à toutes les CMCAS ;
- d'optimiser les surfaces occupées et de réduire progressivement les écarts entre CMCAS ;
- de redéfinir une règle de facturation qui tienne compte du caractère social des activités des CMCAS ;

tout en garantissant aux bailleurs le règlement de ces factures.

3.1. Diagnostic contradictoire

D'ici le 31 juillet 2018, un état des lieux contradictoire sera réalisé pour chaque CMCAS sur la base du référentiel applicable aux salariés de l'entreprise titulaire du bail. Afin d'examiner les questions de locaux communs entre locaux administratifs et SLVie, le diagnostic portera également sur les SLVies lorsque leurs locaux sont implantés dans ou à proximité des surfaces occupées par les CMCAS.

Pour réaliser ce diagnostic, un binôme RH/immobilier de l'entreprise concernée sera désigné ainsi qu'un interlocuteur de la CMCAS. La DRH de la CCAS sera sollicitée, si nécessaire, pour préciser les effectifs aux tableaux hiérarchiques des CMCAS.

Mesure contradictoire des surfaces en m² des locaux administratifs actuellement occupés

Dans l'hypothèse, où un consensus n'aura pu être trouvé entre les parties, la mesure contradictoire des surfaces en m² sera réalisée avec l'appui d'un tiers impartial désigné d'un commun accord entre les parties.

Surface globale attribuée pour les locaux administratifs y compris antennes (hors SLVie)

La surface globale attribuée exprimée en m² SUB (surface utile brute) est calculée en fonction du nombre d'occupants permanents et non permanents, en application du référentiel immobilier de l'entreprise titulaire du bail. Ces référentiels intègrent les espaces communs liés aux postes de travail (salle de réunion, circulation, sanitaire...).

Pour le dimensionnement des surfaces les présidents à temps plein et les membres du bureau à mi-temps bénéficient d'un poste de travail. Les autres administrateurs bénéficient d'un poste de travail pour 5. Pour les CMCAS dont le président n'est pas à temps plein un poste de travail est mis à disposition pour les élus.

Les salariés statutaires fonctionnels mis à disposition de la CMAS en application de l'article 25 du statut national du personnel des IEG seront référencés par type d'occupation (occupant permanent, occupant non permanent).

Plan d'action concerté

Si l'état des lieux des locaux administratifs (hors SLVie) fait apparaître un écart significatif entre l'application du référentiel et la surface réellement occupée, un plan d'action concerté sera défini entre l'entreprise en question et la CMCAS afin d'optimiser l'occupation des locaux et de réduire le cas échéant l'écart par rapport à l'application du référentiel.

Les travaux nécessaires au réaménagement éventuel des locaux pour respecter le référentiel seront à la charge de l'entreprise titulaire du bail.

Ce plan d'action devra être mis en œuvre dans un délai de 3 ans à compter du 31 juillet 2018.

Un point d'avancement des plans d'action sera réalisé lors de la réunion annuelle du comité de suivi des engagements prévu par la plate-forme activités sociales.

3.2. Locaux occupés actuellement par les CMCAS

Les locaux tertiaires mis à la disposition des CMCAS par les entreprises à la date d'entrée en vigueur du présent accord seront facturés par l'entreprise titulaire du bail sur la base de la surface réellement occupée (SUB) telle qu'établie par le diagnostic contradictoire. Les locaux SLVie ne sont pas concernés par cette facturation.

Un bail de location ou de sous-location sera signé entre l'entreprise et la CMCAS.

La résiliation du bail principal entraîne automatiquement celle du bail de sous-location.

La part payée par la CMCAS, à compter du 1^{er} août 2018, exprimée en % du coût du m² supporté par l'entreprise charges et coût d'exploitation compris au moment de la signature du bail, sera la suivante :

- 25 % dans la zone Paris et Hauts-de-Seine ;
- 30 % dans la zone grandes métropoles (1) et région parisienne hors départements 75 et 92 ;
- 35 % dans les autres zones.

Pour chaque CMCAS pour laquelle l'évolution des règles entraînera une augmentation du prix du m² par rapport à la situation antérieure, une période transitoire de 3 ans à compter du 1^{er} août 2018 permettra un passage progressif au nouveau dispositif. L'augmentation du prix du m² facturé résul-

(1) Les grandes métropoles visées sont : Aix/Marseille, Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes, Strasbourg, Nice/Sophia et Toulouse.

tant du changement de règles sera appliquée à la CMCAS à raison de 25 % en 2018 (à compter du 1^{er} août), de 50 % en 2019, de 75 % en 2020 et en totalité à partir de 2021.

Lorsque le loyer calculé en application des nouvelles règles est inférieur au loyer antérieur, il n'est pas fait application de cette mesure de transition.

Les frais de téléphone et de connexion internet sont pris en charge directement par la CMCAS ou à défaut facturés à la CMCAS.

Tous les 3 ans à compter du 1^{er} août 2018, la surface correspondant à l'application du référentiel immobilier de l'entreprise et du présent accord sera réexaminée en fonction des effectifs de la CMCAS. En cas de variation à la baisse de cette surface, la facturation à la CMCAS des locaux mis à disposition serait revue et un nouveau plan d'action serait mis en place pour optimiser l'occupation des locaux.

3.3. Futures implantations

Les nouvelles implantations des CMCAS feront l'objet d'une prise à bail directe par la CMCAS dans des locaux tertiaires indépendants de ceux accueillant les activités des entreprises. Toute restructuration immobilière impliquant des locaux mis à disposition de la CMCAS ou toute libération de site entraînera ainsi une prise à bail externe.

Pour toute prise à bail externe intervenant à compter du 1^{er} mai 2018, l'entreprise titulaire du bail des locaux précédemment mis à disposition versera à la CMCAS une aide financière au loyer sur la base de l'application du référentiel de détermination des surfaces de l'entreprise concernée.

Cette aide sera exprimée en pourcentage du loyer au m² hors charges et coût d'exploitation et s'appliquera uniquement à la surface correspondant à l'application du référentiel. Les pourcentages appliqués pour le calcul de l'aide seront les suivants :

- 75 % dans la zone Paris et Hauts-de-Seine ;
- 70 % dans la zone grandes métropoles (1) et région parisienne hors départements 75 et 92 ;
- 65 % dans les autres zones.

Le versement de l'aide sera subordonné à l'entrée en vigueur d'un bail à titre onéreux et à une convention précisant les aides à la prise à bail qui sera signée localement entre l'entreprise et la CMCAS (modèle joint en annexe II).

Le montant de l'aide sera révisé en fonction de l'évolution de l'effectif de la CMCAS tous les 3 ans, sous réserve que la variation de l'effectif soit supérieure ou égale à 30 %.

Cette aide pourra être attribuée en cas d'accession à la propriété pour une durée de 10 ans maximum et suivant les mêmes modalités de versement que l'aide à la prise à bail externe. Le versement de l'aide sera subordonné à la production d'un acte d'achat et à la contractualisation d'un prêt. L'aide sera calculée en appliquant les pourcentages ci-dessus à un loyer fictif reconstitué estimé par les experts immobiliers de l'entreprise. L'aide cessera d'être versée en cas de vente du bien ou de remboursement de l'emprunt.

Une aide à la première prise à bail externe sera en outre attribuée. Elle prendra la forme des mesures suivantes :

- aide au 1^{er} aménagement des locaux : 150 €/m² dans la limite de 50 000 € ;
- aide au 1^{er} déménagement : 70 €/poste de travail.

(1) Les grandes métropoles visées sont : Aix/Marseille, Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes, Strasbourg, Nice/Sophia et Toulouse.

Les entreprises ayant une formation à l'exercice de responsabilité de site dans leur catalogue de formation en ouvriront l'accès aux présidents des CMCAS amenés à exercer ces responsabilités.

3.4. Dates d'effet des mesures des paragraphes 3.1 au 3.3 et sort des textes existants

Les mesures des paragraphes 3.1 à 3.3 entrent en vigueur le lendemain du jour de dépôt de l'accord.

Les entreprises de la branche sont invitées à abroger, à compter de la date de signature l'accord, toutes les mesures portant sur le même objet que les dispositions du présent accord notamment la Pers 119 du 16 mars 1948, la note N 64-32 du 12 mars 1964, la Pers 124 du 22 juin 1948 et à dénoncer les accords collectifs ou usages d'entreprise ou d'établissement portant sur le même objet.

Article 4

Dispositions finales

4.1. Champ d'application et effet obligatoire

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises et organismes dont le personnel relève du statut national des IEG y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés, également parties prenantes aux moyens bénévoles accordés aux activités sociales de la branche des IEG.

Le présent accord, qui a un caractère impératif, est applicable sans qu'il soit possible d'y déroger dans un sens moins favorable aux salariés, au niveau des entreprises et établissements couverts par le présent accord.

4.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, ses dispositions prendront fin au 31 décembre 2021.

4.3. Suivi

Le comité de suivi de la mise en œuvre des engagements assurera le suivi de la mise en œuvre de l'accord. À ce titre, il examinera notamment le bilan global des heures attribuées et utilisées prévu à l'article 1.5 du présent accord.

Six mois avant le terme de l'accord, un retour d'expérience sur les 3 premières années d'application de l'accord sera effectué, il portera sur le volet autorisations d'absence, le dispositif spécifique aux administrateurs prépondérants de la CCAS et des CMCAS et le volet immobilier.

4.4. Révision et dénonciation

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

4.5. Notification, dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail dans les conditions prévues par le code du travail.

4.6. Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt à l'exception des dispositions de l'article 1^{er} du présent accord conclues en application de l'article L. 161-4 du code de l'énergie qui entreront en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord et au plus tôt au 1^{er} mai 2018.

Fait à Paris, le 5 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CONVENTION DE GESTION DE M/MME...

Entre 1) Entreprise
Direction (ou entité en charge)
Unité :

Adresse
Représentée par
Agissant en sa qualité de
D'une part

2) Monsieur/Madame.....

Adresse

3) La fédération syndicale.....

D'autre part

I. – Objet et entrée en vigueur

Article 1^{er}

Objet

Conformément aux dispositions de l'accord de branche relatif aux moyens bénévoles mis à la disposition des activités sociales des industries électriques et gazières du [date de l'accord], la présente convention a pour objet de définir les modalités de gestion de la situation de M/Mme..... pendant l'exercice de son mandat d'administrateur de la CMCAS/CCAS ou de membre de la session du comité de coordination [à préciser selon...].

Article 2

Mandats

Ce mandat d'administrateur de la CMCAS/CCAS ou de membre de la session du comité de coordination permet à M/Mme..... de bénéficier d'une dispense d'activité conduisant au maintien d'une activité professionnelle à 50 % de son temps de travail (ou à une dispense totale d'activité professionnelle) à compter du..... [à préciser : crédits d'heures associés].

Article 3

Activités professionnelles (uniquement pour les détachés 50 %)

M/Mme..... continue d'exercer les activités professionnelles suivantes :

[à préciser]

À titre indicatif et dans l'optique d'une visibilité réciproque, un calendrier prévisionnel annuel est annexé à la présente convention.

II. – Durée et renouvellement

Article 4

Durée et entrée en vigueur

La présente convention est conclue pour la durée du mandat d'administrateur ou de membre de la session du comité de coordination, soit..... ans, à compter du..... et jusqu'aux prochaines élections des CA des CMCAS prévues le..... La présente convention entre en vigueur à la date de début du mandat d'administrateur CCAS ou CMCAS ou de membre de la session du comité de coordination.

Selon la situation : M/Mme..... bénéficiant jusqu'au..... des dispositions d'une convention de détachement conclue le....., la présente convention entrera en vigueur à compter du..... jusqu'au terme du mandat soit le.. ..

Article 5

Interdiction de cumul avec d'autres dispositifs de même nature

Le présent dispositif de parcours des mandatés sociaux n'est pas cumulable avec un autre dispositif de même nature qui pourrait être appliqué au salarié au titre d'un autre mandat (de représentant du personnel ou de représentant syndical par exemple).

Article 6

Renouvellement

La présente convention pourra être reconduite par avenant conclu avant son terme dès lors que M/Mme..... remplira à nouveau les conditions pour bénéficier du dispositif.

III. – Gestion administrative pendant la convention

Article 7

Gestion du contrat de travail

M/Mme..... est rattaché(e) [direction/unité] qui assure l'ensemble de sa gestion administrative et prend en charge ses salaires et charges, dans le cadre des règles applicables à l'ensemble du personnel.

M/Mme..... assure mensuellement la collecte de son activité et de ses absences et transmettra à..... tous les justificatifs.

Selon l'organisation de l'entreprise, la collecte de l'activité pourra être centralisée par le correspondant RH.

Pour les détachés à 50 %, la répartition entre le temps professionnel et le temps administrateur sera définie en début d'année à partir du calendrier prévisionnel prévu à l'article 3, en accord avec le salarié. Cette répartition pourra être ajustée en cours de période à la demande du salarié.

Article 8

Remboursement de frais

Les frais exposés par M/Mme..... pour l'exercice de son mandat lui sont remboursés par l'organisme, conformément aux dispositions de l'article 25 du statut national du personnel des IEG.

Article 9

Sujétion de service [à préciser selon la situation]

La sujétion de service [astreinte, service continu] à laquelle était assujetti(e) M/Mme..... étant devenue incompatible avec l'exercice de ses mandats, donne lieu au rachat de l'indemnisation de la sujétion à la date de prise de mandat selon les dispositifs en vigueur dans l'entreprise [à préciser].

IV. – Modalités d'évolution de la rémunération et du classement durant la convention

Article 10

Modalités d'attribution des NR

Conformément aux dispositions de l'article 2.4 de l'accord du [date de l'accord], la rémunération principale de M/Mme..... évoluera, pendant la durée d'application de la présente convention, par référence à l'évolution moyenne en NR pour son collège, tous motifs confondus (avancement au choix, mobilité et appréciation du professionnalisme).

[Mécanisme de calcul et d'attribution de l'entreprise à préciser]

L'examen est effectué chaque année avant fin septembre.

Les NR attribués au titre de l'année N dans le cadre du présent dispositif prennent effet au 1^{er} janvier de l'année N.

Le point de départ du calcul est fixé à la date d'entrée en vigueur de la présente convention soit le.....

[À ajouter pour les salariés conservant une activité professionnelle à 50 %]

L'attribution de NR au titre de ce dispositif se fait sous réserve que le responsable hiérarchique ne formule pas d'avis négatif motivé après évaluation annuelle de l'activité professionnelle à 50 %.

Article 11

Modalités de reclassement

Pour les salariés détachés à 100 % :

Un examen annuel du classement de M/Mme..... sera effectué en fonction des NR obtenus selon les dispositions de l'article 10 de la présente convention. L'attribution en cours de mandat d'un nouveau GF est effectuée dès lors que son niveau de NR devient au moins égal au NR moyen observé dans l'entreprise pour le GF immédiatement supérieur au sien.

L'attribution du GF se fera avec effet au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est atteint le NR moyen du GF supérieur.

Lorsque cette attribution conduit à un changement de collège, cette évolution se réalise dans le cadre des dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Le positionnement au GF supérieur n'entraînera pas d'attribution de NR, les modalités d'attribution de NR sont définies à l'article 10 de la présente convention.

Pour les salariés conservant une activité professionnelle à 50 % :

L'évolution du classement de M/Mme..... est appréciée au regard de la tenue de son emploi.

En cas de reclassement de M/Mme..... au titre de l'appréciation du professionnalisme, le positionnement au GF supérieur n'entraînera pas d'attribution de NR, les modalités d'attribution de NR sont définies à l'article 10 de la présente convention.

Article 12

Rémunération variable individuelle

Si le salarié était bénéficiaire de dispositifs de rémunération variable individuelle avant cette convention :

Pour les salariés détachés à 100 % :

Au titre de la rémunération variable individuelle, M/Mme..... bénéficiera chaque année d'une prime d'un montant correspondant au montant moyen de la prime de..... accordé dans l'entreprise aux salariés ayant le même GF que lui/elle.

En cas d'absence, la prime variable individuelle est proratisée dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles que celles applicables à tous les salariés de l'entreprise.

Pour les salariés conservant une activité professionnelle à 50 % :

La rémunération variable individuelle sera déterminée par le manager de M/Mme..... pour sa part d'activité professionnelle. Pour le reste de son activité, M/Mme..... percevra une prime d'un montant correspondant à 50 % du montant moyen de la prime de..... accordé dans l'entreprise aux salariés ayant le même GF que lui/elle.

Dans le cas particulier d'un administrateur détaché à 50 % au titre de son mandat d'administrateur et à 50 % au titre d'activités syndicales ou représentatives ayant opté pour le présent dispositif, le calcul de la rémunération variable individuelle sera fait suivant les mêmes modalités que pour les salariés détachés à 100 % au titre de leur mandat d'administrateur CCAS ou CMCAS.

V. – Accompagnement pendant la convention

Article 13

Entretien de début de mandat et entretien professionnel

Un entretien a eu lieu à la prise du mandat (ou lors de la signature de la présente convention) entre M/Mme..... et le responsable du suivi de la présente convention, afin d'information sur les modalités administratives et pratiques pendant la période d'application de la convention.

Un entretien professionnel aura lieu avec pour objet d'aborder notamment le projet professionnel de l'intéressé(e) et les moyens de professionnalisation nécessaires à la réalisation de ce projet.

VI. – Développement des compétences

Article 14

Formation professionnelle continue

Pendant la durée de la convention, M/Mme..... pourra bénéficier, au même titre que l'ensemble des salariés et dans les mêmes conditions en vigueur dans l'entreprise, de l'offre de formation professionnelle continue, que ce soit à l'initiative de l'employeur (plan de formation et période de professionnalisation) ou de sa propre initiative (CIF, CPF).

VII. – Processus de réintégration

Article 15

Reprise d'activité professionnelle au terme du mandat

Six mois avant le terme de la présente convention, un point sera réalisé entre M/Mme..... et le responsable du suivi de la convention afin de préciser son intention de reprise d'activité professionnelle ou de prendre un nouveau mandat d'administrateur. La demande de reprise d'activité sera formalisée par écrit par le salarié.

Dans la perspective d'une reprise d'activité, un entretien est organisé, au moins 3 mois avant la fin du mandat afin notamment de définir les perspectives d'évolution professionnelle et d'affectation dans un emploi et identifier les besoins éventuels de formation associés.

Le salarié bénéficiera d'un accompagnement à la réintégration dans les conditions prévues par l'accord de branche sur les moyens bénévoles.

La reprise de l'activité professionnelle s'effectuera dans l'unité d'origine soit sur l'emploi d'origine, s'il est toujours disponible et au classement de l'intéressé à la fin du mandat, soit à défaut dans un emploi équivalent, ou dans un nouvel emploi prenant en compte le nouveau classement du salarié et les compétences acquises dans l'exercice du mandat.

Article 16

Cessation anticipée du mandat

En cas de cessation anticipée du mandat, la présente convention prend fin à la même date que la fin du mandat. M/Mme..... sera alors réintégré dans les conditions prévues à l'article 15 ci-dessus.

Article 17

Sortie du dispositif

En cas de sortie du dispositif suite aux résultats des élections au conseil d'administration des CA des CMCAS, M/Mme..... s'engage à en informer immédiatement par écrit son employeur. La convention prendra alors fin à cette date et la reprise d'une activité professionnelle se fera selon les conditions prévues à l'article 15 ci-dessus.

VIII. – Dispositions finales

Article 18

Révision et dénonciation

Si, en raison de circonstances imprévisibles par les parties lors de la signature de cette convention, le cadre général des rapports contractuels était profondément modifié, les contractants se concerteront pour apporter à la convention des amendements propres à remédier à une telle situation.

À défaut, chaque partie pourrait dénoncer par écrit cette convention en respectant toutefois un préavis de 3 mois.

Article 19

Engagement réciproque

Par cette convention, les signataires souhaitent démontrer que l'exercice de mandats au titre des activités sociales peut être un passage reconnu dans un parcours professionnel. À ce titre, mais aussi en raison du caractère d'engagements réciproques de la convention, les signataires s'engagent à apporter le plus grand soin à sa réussite.

Fait en trois exemplaires originaux, à....., le.....

Entreprise

Monsieur/Madame

Fédération syndicale

Signature

Signature

Signature

ANNEXE II
CONVENTION IMMOBILIÈRE

Entre

1) Entreprise

Adresse

Représentée par

Agissant en sa qualité de

D'une part

Directeur(trice) [à préciser]

2) CMCAS [préciser le nom] désignées ci-après
la CMCAS

Adresse

Représentée par

Agissant en sa qualité de

D'autre part

Président(e) de la CMCAS [à préciser]

Conformément à l'article 3.3 de l'accord de branche sur les moyens bénévoles mis à la disposition des activités sociales des industries électriques et gazières conclu le...../...../....., il a été convenu ce qui suit :

I. – Objet

La présente convention a pour objet de déterminer les obligations de chacune des parties et de préciser les aides accordées par l'entreprise à la CMCAS.

La présente convention concerne exclusivement les locaux administratifs acquis ou pris à bail par la CMCAS à l'adresse suivante :.....

II. – Obligations des parties

2.1. Obligations de la CMCAS

Dans le cas d'une prise à bail externe :

La CMCAS transmet une copie du bail à titre onéreux conclu en son nom propre pour son siège/antenne administratif(ve) situé(e) à l'adresse indiquée ci-dessus. Le bail est annexé à la présente convention.

La CMCAS s'engage à informer l'entreprise :

- de la résiliation anticipée du bail à l'initiative du propriétaire dans les plus brefs délais ;
- de son intention de résilier le bail de manière anticipée le plus amont possible et au plus tard à la date d'envoi du courrier de résiliation anticipée au propriétaire du local.

Dans le cas d'une accession à la propriété :

La CMCAS transmet une copie de l'acte d'achat conclu en son nom propre pour son siège/antenne administratif(ve) situé(e) à l'adresse indiquée ci-dessus. La copie de l'acte d'achat est annexée à la présente convention.

La CMCAS s'engage à informer l'entreprise :

- de son intention de revendre le local ou de le sous-louer ;
- du remboursement anticipé ou non de l'emprunt contracté par la CMCAS pour l'achat du local.

2.2. Obligations de l'entreprise

2.2.1. Aide financière au loyer

L'entreprise verse une aide financière au loyer, globale et forfaitaire, d'un montant mensuel de...
....., calculé comme suit : $X \% \times (\text{loyer hors charges et coûts d'exploitation/ surface en m}^2 \text{ du local}) \times \text{surface en m}^2$ (correspondant à l'application du référentiel).

Cette aide est versée par l'entreprise à la CMCAS sur la base d'un appel de fonds trimestriel émis par la CMCAS et elle cesse d'être versée lorsque le bail arrive à son terme ou si le bail est résilié de manière anticipée. Lorsque la résiliation effective du bail intervient en cours de mois, l'aide est proratisée en fonction du nombre de jours calendaires d'occupation du local.

Le montant de cette aide sera révisé tous les 3 ans en fonction de l'évolution de l'effectif de la CMCAS, sous réserve que la variation de l'effectif soit supérieure ou égale à 30 %.

2.2.2. Aide financière à l'achat

L'entreprise verse une aide financière à l'achat, globale et forfaitaire, pour une durée de 10 ans à compter de..... d'un montant mensuel de....., calculé comme suit : $X \% \times (\text{loyer reconstitué hors charges et coûts d'exploitation/surface en m}^2 \text{ du local}) \times \text{surface en m}^2$ (correspondant à l'application du référentiel).

Le montant du loyer reconstitué est estimé par les experts immobiliers de l'entreprise.

Cette aide est versée par l'entreprise à la CMCAS sur la base d'un appel de fonds trimestriel émis par la CMCAS et elle cesse d'être versée en cas de vente du bien ou de remboursement de l'emprunt contracté par la CMCAS pour l'achat du local ou de mise en location. Lorsque la vente ou le remboursement de l'emprunt interviennent en cours de mois, l'aide est proratisée en fonction du nombre de jours calendaires d'occupation du local.

Le montant de cette aide sera révisé tous les 3 ans en fonction de l'évolution de l'effectif de la CMCAS, sous réserve que la variation de l'effectif soit supérieure ou égale à 30 %.

2.2.3. Aides financières au premier aménagement et au premier déménagement

Afin de faciliter la première prise à bail externe, l'entreprise verse à la CMCAS :

- une aide au premier aménagement des locaux d'un montant global et forfaitaire de.....
....., calculé comme suit : $\text{m}^2 \times 150 \text{ €}$ dans la limite de 50 000 € ;
- d'une aide au premier déménagement d'un montant global et forfaitaire de.....
....., calculé comme suit : $70 \text{ €} \times \text{..... postes de travail}$.

Ces deux aides financières sont versées par l'entreprise à la CMCAS sous la forme d'un capital en une seule fois et après réception d'une copie des factures des fournisseurs.

Le versement des aides au 1^{er} aménagement et au 1^{er} déménagement par l'entreprise à la CMCAS est subordonné à la transmission par la CMCAS d'une copie des factures des fournisseurs ayant réalisé les travaux d'aménagement et/ou de déménagement.

III. – Cadre institutionnel de la convention

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans, elle peut ensuite être tacitement reconduite tous les ans sauf en cas de résiliation demandée par l'une des parties au moins 6 mois avant l'échéance annuelle.

En cas de déménagement du local ou, dans l'hypothèse d'une accession à la propriété, en cas de vente ou de remboursement de l'emprunt les contractants se concerteront pour apporter les aménagements nécessaires à la présente convention. Il en sera de même en cas de nouvelles dispositions négociées au niveau de la branche professionnelle.

Par ailleurs les signataires s'engagent à apporter le plus grand soin à la mise en œuvre de la présente convention.

Cette convention prend effet à compter du.....

Fait en deux exemplaires originaux, à....., le.....

[nom à préciser]
Directeur(trice)

[nom à préciser]
Président de la CMCAS

Signature*

Signature*

(*) Signature des parties précédée de la mention « Bon pour accord ».

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 47 DU 29 MARS 2018
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION

NOR : ASET1850693M

IDCC : 2336

Entre :

CNEA,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au cours de la négociation salariale annuelle pour 2017, le collège employeur a proposé aux organisations syndicales de salariés de mener une réflexion sur le système de rémunération existant dans la branche, en vue de la négociation salariale pour 2018.

Pour ce faire, un groupe de travail paritaire s'est constitué dès avril 2017. Les travaux réalisés paritairement ont amené le collège employeur à proposer une modification du système de rémunération avec instauration d'un mécanisme de calcul à 2 valeurs de point. L'ouverture des négociations s'est alors opérée lors d'une commission paritaire nationale de négociation dès juin 2017.

En parallèle, certaines des organisations syndicales ont souhaité réviser les dispositions relatives à l'ancienneté. Au cours des négociations, il s'est progressivement développé une réflexion plus globale et moins restreinte à l'ancienneté, portant plutôt sur la nécessité de valoriser l'expérience professionnelle des salariés de la branche.

C'est dans le cadre de ces travaux et de ces réflexions, qu'un avenant global a été élaboré. Ce dernier prévoit ainsi pour l'ensemble des entreprises de la branche (titre I^{er}), une modification du système de rémunération avec la mise en place de 2 valeurs de point (titre II), le montant de ces 2 valeurs de point (titre III), et la valorisation de l'expérience professionnelle des salariés de la branche (titre IV).

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

TITRE II

SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Le présent titre modifie les articles 16.3, 16.2.6 et 16.5.1 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, il supprime l'article 16.4 de ladite convention collective.

Article 1^{er}

Modification de l'article 16.3 de la convention collective

L'article 16.3 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs relatif à la rémunération est annulé et remplacé comme suit :

« Article 16.3

Valeurs du point et rémunération

Article 16.3.1

Valeurs du point

À compter du 1^{er} juillet 2018, il est institué 2 valeurs du point pour déterminer la rémunération du salarié, à savoir :

- une valeur de point dite « valeur de point socle (VSo) », qui valorisera tous les points jusqu'à l'indice du minimum de branche. Cet indice minimum de branche correspond à la pesée minimale de l'emploi-repère n° 1 de la classification des FSJT.

Ainsi cette valeur de point socle (VSo) détermine le montant de la rémunération du minimum de branche ;

- une valeur de point dite « valeur de tranche supérieure » (VTrS), qui valorisera tous les points d'indices supérieurs à la pesée minimale de l'emploi-repère n° 1.

Article 16.3.2

Indice de base

L'indice de base est déterminé par la somme des points affectés au niveau retenu pour chaque critère dans la pesée de l'emploi, selon les dispositions de l'article 16.2.6.

Cet indice de base détermine le salaire de base selon les modalités de calcul définies (art. 16.3.3).

Un salarié ne peut recevoir, selon l'emploi-repère auquel il est rattaché, un salaire calculé avec des indices inférieurs aux minima indiqués pour chacun des 6 critères de son emploi-repère.

Article 16.3.3

Rémunération individuelle

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle résulte de la pesée de l'emploi et des éléments complémentaires, tels que notamment, les points d'expérience professionnelle et les points professionnels.

a) Salaire de base

Le salaire de base correspondant à l'emploi pour une durée de travail à temps plein se décompose (pour son calcul) en :

- une partie socle, fixe et commune à tous les emplois. Elle est égale à : la pesée minimale de l'emploi-repère n° 1 (Pmin) multipliée par la valeur de point Socle (VSo) ;
- une partie, qui, selon la pesée de l'emploi, correspond à la différence entre la pesée de l'emploi et la pesée minimale multipliée par la valeur de point pour la tranche supérieure (VTrS).

Calcul du salaire de base brut du salarié (indice de base = Ib) :

$$\text{Salaire de base} = P_{\min} \times V_{\text{So}} + (I_b - P_{\min}) \times V_{\text{TrS}}$$

b) Éléments de la rémunération

Les éléments constitutifs de la rémunération comportent également des primes et gratifications comme l'indemnité annuelle (art. 16.6), l'indemnité de passage (art. 3.2.3 de l'avenant n° 14 à la convention collective) ou les avantages en nature.

La rémunération du salarié évolue par passage dans un autre emploi-repère équivalent (mutation) ou supérieur (promotion), par modification du niveau des critères de son emploi-repère (reclassement) ou par attribution de points professionnels (avancement).

Pour ces éléments de la rémunération valorisés par l'attribution de points, c'est la valeur du point de la tranche supérieure (VTrS) qui s'applique sauf accord d'entreprise plus favorable.

La rémunération évolue également au regard de l'expérience professionnelle du salarié dans les conditions définies à l'article 16.5 de la convention collective. Dans ce cadre, c'est la valeur de point Socle (VSo) qui s'applique aux points attribués au titre de l'expérience professionnelle.

Aucune différenciation ne doit être appliquée entre les salaires versés aux femmes et aux hommes, selon le principe "à travail égal, salaire égal" ».

Article 2

Modification de l'article 16.2.6 de la convention collective

L'alinéa 2 de l'article 16.2.6 de la convention collective « Le produit de l'indice de base par la valeur du point (art. 16.4) détermine le salaire de base de l'emploi à temps plein ».

Est remplacé comme suit :

L'indice de base détermine le salaire de base selon les modalités de calcul définies (art. 16.3.3).

Article 3

Suppression de l'article 16.4 de la convention collective

L'article 16.4 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs relatif à la valeur du point est supprimé.

TITRE III

MONTANT DES VALEURS DE POINT

Article 1^{er}

Valeurs du point

À compter du 1^{er} juillet 2018 :

- la valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,105 € ;
- la valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,099 €.

TITRE IV

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Les partenaires sociaux considèrent comme essentielle la reconnaissance de la valorisation de l'expérience professionnelle acquise par chaque salarié tout au long de son parcours professionnel.

Par ailleurs, elle permet de favoriser l'attractivité et la mobilité au sein de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs et de manière plus globale au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire.

Le présent titre modifie l'article 16.5 de la de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, il annule et remplace l'avenant n° 16 du 30 mars 2017.

Article 1^{er}

Expérience professionnelle

L'article 16.5 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs relatif à la rémunération est annulé et remplacé comme suit :

« Article 16.5

Expérience professionnelle

Tout au long de son parcours professionnel, le salarié acquiert et développe de l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle constitue ce que le salarié a pu acquérir en termes de compétences par la pratique et les échanges professionnels entre salariés du fait de son temps de présence au sein de son entreprise (art. 16.5.1) et, d'une manière plus générale, des expériences acquises dans les emplois qu'il a occupés (art. 16.5.3) notamment au sein de l'économie sociale et solidaire. C'est aussi l'ensemble des capacités professionnelles permettant de réaliser un travail de par la mise en œuvre et le développement continu des compétences professionnelles (art. 16.5.2).

Afin de valoriser l'expérience professionnelle du salarié, la branche décide d'attribuer des points dits "d'expérience professionnelle". Les points d'expérience professionnelle font partie intégrante du salaire minimum hiérarchique. Ils sont attribués dans les conditions suivantes :

Article 16.5.1

L'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise.

L'expérience professionnelle acquise du fait du temps de présence du salarié au sein de l'entreprise se réalise par l'attribution de points d'expérience professionnelle selon le barème et le calendrier ci-dessous :

(En points.)

TEMPS DE PRÉSENCE EFFECTIF au sein de l'entreprise	TOTAL DE POINTS d'expérience professionnelle liée au temps de présence en entreprise attribué
Après 2 ans	35
Après 4 ans	70
Après 6 ans	92
Après 8 ans	114
Après 10 ans	136
Après 12 ans	158
Après 15 ans	180

TEMPS DE PRÉSENCE EFFECTIF au sein de l'entreprise	TOTAL DE POINTS d'expérience professionnelle liée au temps de présence en entreprise attribué
Après 18 ans	202
Après 21 ans	224
Après 24 ans	246
Après 27 ans	268
Après 30 ans	290

Le temps de présence dans l'entreprise est le temps écoulé depuis l'embauche dans l'organisme gestionnaire ou dans l'association. Tout au long de ce temps de présence, le salarié consolide et renforce ses compétences, ce qui doit donner lieu à l'attribution de points d'expérience professionnelle.

Cette attribution intervient aux dates anniversaires de l'embauche.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'expérience professionnelle. La rémunération de ces points d'expériences est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

Article 16.5.2

Expérience professionnelle liée au développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction

Article 16.5.2.1

Principe

Les salariés se voient attribuer des points d'expérience professionnelle destinés à rétribuer la mise en œuvre et le développement continu des compétences professionnelles dans leur emploi. Le développement continu des compétences professionnelles passe par l'exercice de sa fonction ou par la formation professionnelle.

Les compétences recouvrent des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en œuvre dans l'exercice du travail, des savoir-faire techniques et des savoir-être, observables dans la tenue de l'emploi.

Tous les 4 ans, l'employeur doit évaluer cette évolution à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Article 16.5.2.2

Cas général pour l'attribution des points d'expérience

L'évaluation du développement des compétences professionnelles dans l'emploi donne lieu à l'attribution de points d'expérience professionnelle dans les limites suivantes : au minimum 5 points et au maximum 25 points dans les conditions définies aux articles 16.5.2.3 et 16.5.4 de la CCN.

Pour les salariés en poste à la date d'effet du présent avenant, la première attribution de points se fait à compter de l'entretien annuel d'évaluation pour l'année 2018 puis tous les 4 ans à compter de cet entretien.

Article 16.5.2.3

Salarié ayant suivi une formation professionnelle

Si le salarié a été amené à suivre une formation durant au moins 3 jours au cours des 4 années précédant l'entretien annuel d'évaluation, l'attribution de points d'expérience professionnelle sera au minimum de 15 points.

Pour les salariés en poste à la date d'effet du présent avenant, lors de la première attribution des points d'expérience, l'employeur devra tenir compte des formations suivies par le salarié au cours des 6 années précédant l'année 2018.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'expérience professionnelle. La rémunération de ces points d'expériences est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

Article 16.5.2.4

Disposition transitoire

Pour les salariés embauchés à compter du 1^{er} juillet 2018 et jusqu'au 30 juin 2019, et justifiant de la continuité d'une expérience professionnelle au sein d'un organisme gestionnaire de foyers et services pour jeunes travailleurs, la première attribution de points se fait à compter du 1^{er} entretien annuel d'évaluation suivant la date d'embauche dans les conditions prévues aux articles 16.5.2.1 et 16.5.2.2 de la CCN.

Article 16.5.3

Reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire.

Article 16.5.3.1

Champ d'application

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux décident de l'attribution de points d'expérience professionnelle pour les salariés recrutés dans un des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs. Cette attribution se fait à leur date d'embauche.

Article 16.5.3.2

Décompte

Le calcul de cette reconnaissance de l'expérience s'effectue selon les modalités prévues à l'article 16.5.1 de la convention collective et dans les limites fixées à l'article 16.5.3.3, par l'attribution à l'embauche de points dits "d'expérience professionnelle". Ce décompte est effectué à partir du ou des certificat(s) de travail fourni(s) par le salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail.

Article 16.5.3.3

Durée reprise de la reconnaissance de l'expérience

a) Expériences acquises au sein de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs

L'expérience professionnelle acquise au sein d'un foyer pour jeunes travailleurs est reprise à hauteur de 100 %, dans la limite de 8 ans, quelle que soit la fonction occupée.

b) Expériences acquises au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire

Du fait des similitudes quant à l'environnement professionnel de l'ensemble des entreprises de l'économie sociale et solidaire, l'expérience professionnelle acquise renforcera l'exercice de la fonction occupée au sein d'un foyer pour jeunes travailleurs. De ce fait, les partenaires sociaux décident que l'expérience professionnelle acquise au sein de ce secteur doit donner lieu à une reprise de l'expérience à hauteur de 50 %, dans la limite de 8 ans, quelle que soit la fonction occupée.

Article 16.5.4

Mesures visant à lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés, l'attribution de point d'expérience professionnelle au titre de la mise en œuvre et du développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction doit être appréciée sur la base d'éléments objectifs, précis, observables et mesurables, qui devront être de même nature au sein de chaque entreprise et pour un même emploi-repère. En aucun cas, les critères retenus ne devront induire de discrimination.

Les absences liées à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel et/ou syndical tout comme celles liées à la grossesse, la parentalité ou la maladie ne devront en aucun cas impacter l'attribution de point d'expérience professionnel.

L'employeur devra communiquer chaque année aux représentants du personnel des données par emploi repère et par sexe concernant le nombre de points d'expériences professionnelles attribués, ainsi que la nature des éléments d'évaluation par emploi repère. Ces données seront incluses à la BDES le cas échéant. »

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 1^{er}

Mise en place d'un guide paritaire

Pour venir en appui aux entreprises de la branche quant à la mise en place du présent avenant, les partenaires sociaux publieront un guide paritaire, qui fera l'objet d'une recommandation patronale par l'organisation patronale représentative de la branche.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2018.

Article 3

Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 4

Révision. – Dénonciation

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

Fait à Paris, le 29 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 129 DU 17 AVRIL 2018

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : *ASET1850696M*
IDCC : 1505

Entre :

Saveurs commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

CCP,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de prévoyance au niveau national au regard de la réglementation concernant la définition des catégories bénéficiaires et dans la perspective de l'équilibre technique du régime.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ont décidé d'adapter le régime collectif et obligatoire de prévoyance à compter du 1^{er} juillet 2018 en augmentant notamment les cotisations du personnel « non cadre » par un retour au taux contractuel en raison d'une dérive de la garantie arrêt de travail.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions du chapitre VIII « Prévoyance » de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 8.1.2 « Bénéficiaires du régime » du chapitre VIII de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent régime s'applique aux salariés suivants des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 :

- aux salariés relevant de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC) ci-après désignés dans le présent chapitre "salariés cadres" ;
- ainsi qu'aux salariés ne relevant pas de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC) ci-après désignés dans le présent chapitre "salariés non cadres" ».

Article 2

Les dispositions de l'article 8.4.1 « Salariés non cadres » du chapitre VIII de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 8.4.1

Salariés non cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Décès/IAD	0,15	–
Longue maladie	–	0,10
Invalidité	0,04	0,02
Rente éducation	0,01	0,06
Rente handicap	0,01	–
Sous total 1	0,21	0,18
Mensualisation	0,45	–
Sous total 2	0,66	0,18
Indemnité de départ à la retraite	0,04	
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,10 dont 0,08 pour le FAPS	
Paritarisme	0,15	
Total	0,95	0,18

Article 3

Les dispositions de l'article 8.4.2 « Salariés cadres » du chapitre VIII de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes.

« Article 8.4.2

Salariés cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès/IAD	0,79	–	–	0,53
Longue maladie	0,11	–	–	0,04
Invalidité	0,16	–	–	0,06
Rente éducation	0,08	–	–	0,02
Rente handicap	0,01	–	–	–
Sous total 1	1,15	–	–	0,65
Mensualisation	0,35	0,35	–	–
Sous total 2	1,50	–	–	0,65
Indemnité de départ à la retraite	0,04	0,04	–	–
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,10 dont 0,08 pour FAPS	0,10 dont 0,08 pour FAPS	–	–
Paritarisme	0,15	0,15	–	–
Total	1,79	0,64	–	0,65

Article 4

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2018. Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension.

Fait à Paris, le 17 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

ACCORD DU 2 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR L'ANNÉE 2018
NOR : ASET1850689M
IDCC : 2075

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

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima 2018

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMAL MENSUEL (applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2018)	SALAIRE ANNUEL MINIMAL (SAM) (applicable pour l'année 2018)
I	1	1 500,68	19 508,84
	2	1 502,70	19 535,10
	3	1 505,70	19 574,10

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMAL MENSUEL (applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2018)	SALAIRE ANNUEL MINIMAL (SAM) (applicable pour l'année 2018)
II	1	1 507,72	19 600,36
	2	1 512,77	19 666,01
	3	1 522,27	19 789,51
III	1	1 524,27	19 815,51
	2	1 529,27	19 880,51
	3	1 538,77	20 004,01
IV	1	1 557,77	20 251,01
	2	1 572,77	20 446,01
	3	1 588,77	20 654,01
V	1	1 676,84	21 798,97
	2	1 709,21	22 219,74
	3	1 741,58	22 640,52
VI	1	1 807,36	23 495,65
	2	1 860,61	24 187,89
	3	1 914,90	24 893,71
VII	1	2 077,78	27 011,17
	2	2 207,25	28 694,28
	3	2 336,72	30 377,39
VIII	1	2 596,71	33 757,18
	2	2 856,69	37 136,97
	3	3 235,70	42 064,13
IX	1	3 863,21	50 221,78
	2	4 241,18	55 135,37
	3	4 726,69	61 447,02

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3

Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;

- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} janvier 2018.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité de traitement

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5

Date d'entrée en vigueur. – Durée. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 2 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

NOR : ASET1850699M

Entre :

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En convenant des dispositions ci-dessous, les parties signataires entendent conclure un accord ambitieux pour la sécurisation des parcours professionnels, s'inscrivant dans le cadre de la feuille de route que leur a adressée le gouvernement le 14 décembre 2017.

Si la structure de l'emploi en France se distingue par une remarquable stabilité au cours des 20 dernières années – les CDI représentent un peu moins de 80 % de l'ensemble des actifs occupés, tandis que les contrats à durée limitée et les indépendants en représentent chacun un peu de plus de 10 % – les transformations de l'activité productive conduisent à des fonctionnements nouveaux sur le marché du travail : mobilité professionnelle accrue, évolution permanente des compétences, renforcement de l'autonomie des personnes.

Ces fonctionnements nouveaux ont conduit à une certaine fragmentation des relations de travail, et, au regard de l'émergence de « nouvelles formes d'emploi », à une modification de certains équilibres entre donneurs d'ordre et individus.

Afin de prévenir les risques d'enfermement dans les situations de précarité, il est possible de créer des droits et protections nouveaux, adaptés aux aspirations des personnes et aux besoins des entreprises.

L'assurance chômage, en tant que régime paritaire d'assurance, obligatoire et contributif, y participe. Les organisations syndicales et patronales respectivement représentatives des travailleurs et des entreprises prennent ainsi leurs responsabilités pour assurer le financement d'un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi et en période de transition professionnelle : elles définissent les règles d'indemnisation, les adaptent périodiquement aux évolutions du marché du travail, et assurent la gestion des droits ainsi définis.

Les organisations signataires demandent à l'État de s'engager à respecter l'équilibre des accords construits par les acteurs sociaux et à procéder autant que de besoin à l'adaptation des dispositions législatives réglementaires et techniques nécessaires à leur application à l'ensemble des entreprises, y compris celles qui ne relèvent pas du champ de la négociation interprofessionnelle.

Les parties signataires considèrent que les employeurs publics doivent également prendre toute leur part dans la sécurisation des parcours des salariés, en favorisant l'installation durable dans l'emploi et en réduisant les situations de précarité des agents qu'ils emploient.

Article 1^{er}

Mise en place d'une « allocation d'aide au retour à l'emploi projet » (AREP)

Différents dispositifs permettent d'ores et déjà d'accompagner les salariés ayant un projet d'évolution professionnelle : bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle, validation des acquis de l'expérience, etc. Toutefois, certains salariés ne peuvent réaliser un tel projet en restant en emploi : l'assurance chômage pourrait ainsi leur proposer un appui, dans certaines conditions.

À profils comparables avec ceux de salariés susceptibles de démissionner pour réaliser un projet d'évolution professionnelle, l'observation des parcours de personnes ayant involontairement perdu leur emploi et menant à bien une reconversion en étant indemnisées par l'assurance chômage montre qu'il faut en moyenne 15 mois pour que ce projet soit conduit à son terme, c'est-à-dire jusqu'au retour à l'activité.

L'objet du nouveau droit est donc bien de sécuriser le parcours des salariés sur le marché du travail. C'est pourquoi son champ concerne les parcours professionnels des salariés, considérant, outre l'équilibre financier de l'assurance chômage auquel les partenaires sociaux sont naturellement attachés, que les créateurs disposent déjà de dispositifs leur permettant d'accompagner leur projet. En particulier, en cas d'échec, l'assurance chômage prévoit déjà des dispositions permettant à un démissionnaire créateur d'entreprise d'accéder à ses droits potentiels.

Enfin, l'ouverture d'un nouveau droit ne doit pas conduire certains salariés à démissionner de leur emploi en surestimant leur capacité à retrouver rapidement un emploi, et à prendre ainsi le risque de s'éloigner durablement du marché du travail. La décision de démissionner doit donc être préparée et se faire sur la base d'un projet d'évolution professionnelle suffisamment élaboré.

Partant de ces constats, les parties signataires du présent accord conviennent de la mise en place d'une « allocation d'aide au retour à l'emploi projet » (AREP) selon les modalités suivantes :

1. Objet de l'AREP

De manière articulée avec les cas d'indemnisation suite à démission actuellement prévus par la réglementation d'assurance chômage, et à l'instar de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF), un droit à « allocation d'aide au retour à l'emploi projet » (AREP)⁽¹⁾ est créé afin de sécuriser, dans certaines situations, les mobilités professionnelles choisies.

Ce droit est subsidiaire aux dispositifs existants dans le cadre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

(1) Le régime de cotisation applicable à cette allocation est identique à celui appliqué à l'AREF.

Ce droit s'adresse aux salariés ayant un projet de reconversion professionnelle nécessitant une formation qualifiante ou une formation complémentaire identifiée suite à une validation des acquis de l'expérience, n'étant pas réalisable sans démissionner de son emploi.

La décision de démissionner pour mener à bien un projet d'évolution professionnelle constitue une prise de risque importante pour le salarié : il convient donc de sécuriser en amont cette prise de décision.

2. Conditions du bénéfice de l'AREP

Le salarié qui souhaite bénéficier de l'AREP doit justifier :

- d'un projet d'évolution professionnelle prenant la forme d'un projet de reconversion nécessitant une formation qualifiante ou formation complémentaire suite à une validation des acquis de l'expérience, dont le caractère réel et sérieux a été préalablement attesté, avant sa démission, par l'instance paritaire ad hoc visé au point 3.2 du présent article, et dont les coûts de rémunération ne peuvent faire l'objet d'une prise en charge au titre d'autres dispositifs existants ;
- d'une durée d'affiliation minimale à l'assurance chômage ininterrompue de 7 ans, constituée au titre des derniers emplois occupés ;
- de la démission de son emploi.

3. Procédure relative au bénéfice de l'AREP

3.1. Mobilisation d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle

Préalablement à une éventuelle démission, le salarié qui souhaite élaborer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle mobilise un accompagnement auprès d'un opérateur du CEP (conseil en évolution professionnelle), distinct de l'opérateur en charge de l'indemnisation.

Dans le cadre de cet accompagnement, le salarié effectue toutes démarches nécessaires à la préparation de son projet (définition d'un plan d'action, sollicitation de devis de formation, etc.) et mobilise en priorité les dispositifs qui permettent de mener à bien son projet dans le cadre de son contrat de travail.

L'opérateur du CEP informe le salarié des conditions à remplir pour bénéficier de l'AREP, et lui propose un entretien auprès de Pôle emploi afin de lui permettre de vérifier qu'il remplit les conditions d'indemnisation.

3.2. Attestation du caractère réel et sérieux du projet d'évolution professionnelle

La commission paritaire régionale compétente (cf. 6^e tiret de l'article 37.2 du projet d'ANI pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance), indépendante tant de l'opérateur du CEP que de l'opérateur de l'indemnisation, apprécie le caractère réel et sérieux du projet et atteste de cette double appréciation : dans ce cadre, elle vérifie notamment que le projet répond raisonnablement aux besoins du marché du travail dans le ou les bassins d'emploi identifié(s).

Cette appréciation est portée sur la base d'une liste de critères limitatifs et de pièces justificatives nécessaires permettant d'objectiver leur effectivité, dont le plan d'action élaboré dans le cadre de l'accompagnement CEP.

Ces critères et leurs modalités d'appréciation sont établis par les partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage.

Dans le cas où, au regard de l'appréciation de ces critères et des pièces fournies par le demandeur, l'instance paritaire *ad hoc* atteste l'absence du caractère réel et/ou sérieux du projet visé en motivant sa décision, le salarié bénéficie :

- de la possibilité d'apporter des pièces complémentaires à son dossier dans un délai de 1 mois suivant la décision de refus de l'instance paritaire *ad hoc* ;

– d’un droit de recours amiable auprès de l’instance paritaire nationale *ad hoc*.

Dans tous les cas où une demande d’appréciation du projet est formulée par un salarié, elle donne lieu à une attestation formalisée, quel que soit le résultat de l’appréciation portée par l’instance *ad hoc*.

En cas de délivrance d’une attestation du caractère réel et sérieux du projet, celle-ci ne peut produire d’effet, notamment à l’adresse de l’opérateur chargé de l’indemnisation, que pour une durée de 6 mois maximum, tenant compte de la possibilité matérielle de la personne de mettre en œuvre les engagements mentionnés dans le plan d’action. Ces engagements figurent sur l’attestation délivrée dans ce cadre.

3.3. Inscription à Pôle emploi et demande de l’AREP

La démission et la rupture effective du contrat de travail doivent intervenir après que l’attestation relative au caractère réel et sérieux du projet a été établie, et juste avant le début de la mise en œuvre du projet de reconversion.

La personne démissionnaire s’inscrit alors comme demandeur d’emploi et dépose un dossier de demande d’AREP auprès de Pôle emploi.

Ce dernier vérifie que les conditions de son bénéfice, visées au point 2 du présent article, sont remplies. Dans ce cas, Pôle emploi notifie l’ouverture de droit à l’AREP.

4. Calcul, notification et versement de l’AREP

Le salarié qui démissionne dans les conditions mentionnées aux points 1 à 3 du présent article bénéficie d’une indemnisation d’un montant et d’une durée équivalents à ceux en vigueur pour l’allocation d’aide au retour à l’emploi (ARE).

La notification du droit à l’AREP précise l’objet du projet d’évolution professionnelle : le projet personnalisé d’accès à l’emploi (PPAE) reprend les engagements formalisés dans le plan d’action élaboré lors de l’accompagnement au titre du CEP et figurant dans l’attestation. Pendant la mise en œuvre de ses engagements, l’allocataire est considéré comme n’étant pas disponible pour occuper un emploi pendant le versement de l’AREP.

La notification du droit prévoit, au cours du dernier mois ou au plus tard au cours du 6^e mois de mise en œuvre du projet justifiant le versement de l’AREP, un suivi des actions entreprises par le bénéficiaire, avant le versement de l’ARE : ainsi, un entretien de suivi approfondi est réalisé par un conseiller Pôle emploi afin de vérifier la mise en œuvre effective du projet pour lequel le droit à allocation a été notifié et le respect des engagements pris. À l’issue de cet examen :

- soit le projet a été ou est toujours mis en œuvre conformément au plan d’action défini dans le cadre de l’accompagnement CEP : dans ce cas, l’allocataire bénéficie de son reliquat dans le cadre du droit commun ;
- soit il s’avère que le projet n’a pu être mis en œuvre pour des motifs n’incombant pas au bénéficiaire : l’allocataire justifie alors de la condition de chômage involontaire et peut bénéficier de son reliquat de droit. Cette notification est dans ce cas automatique ;
- soit il s’avère que la mise en œuvre du projet par le bénéficiaire n’est pas effective et ce, pour des motifs lui incombant : les engagements pris n’ont pas été tenus et la condition de chômage involontaire pouvant justifier du versement de l’ARE n’est pas remplie. Dans ce cas, la personne peut alors formuler une demande de versement de son reliquat de droits à l’ARE, dans les conditions de droit commun prévues par la convention relative à l’assurance chômage, soit après saisine de l’instance paritaire régionale compétente au terme d’un délai de 121 jours à compter de l’interruption du versement de l’AREP.

5. Pilotage de la mise en œuvre de ce nouveau droit

Dans le cadre de la gestion paritaire de l'assurance chômage, les partenaires sociaux évaluent annuellement ce dispositif, tant d'un point de vue qualitatif (trajectoires des personnes, etc.), que quantitatif (nombre de bénéficiaires, etc.) et financier, en distinguant, d'une part, les impacts financiers bruts et, d'autre part, dans la mesure du possible, les impacts nets.

Au regard du rythme des entrées dans le dispositif et des résultats de cette évaluation, les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre de leurs compétences, modifier l'ensemble des paramètres du dispositif.

En tout état de cause, ils se réunissent au moins tous les 12 mois à compter de la mise en œuvre de cette mesure pour en apprécier ses effets et discuter des ajustements potentiels à adopter, notamment si le surcoût annuel généré par ce nouveau dispositif s'écarte de la borne inférieure des estimations établies par les services de l'Unédic et jointes en annexe du présent accord.

Article 2

Vers une meilleure prise en compte de la situation des entrepreneurs au regard du risque de perte d'activité

La diversité des trajectoires professionnelles se traduit de plus en plus par une diversité des statuts d'exercice de son activité : salariat, travail indépendant, multi-activité, etc. Si la prise en charge du risque chômage dans le cadre d'une activité salariée relève de la responsabilité des organisations représentatives des salariés et des employeurs dans le cadre du dialogue social national et interprofessionnel, la situation des travailleurs indépendants est différente.

L'assurance chômage, financée par des contributions sociales à la charge à la fois des salariés et des employeurs, est depuis sa création un régime assurantiel qui protège le niveau de revenu de chaque salarié en cas de perte involontaire d'emploi (et autres cas assimilés), le montant et la durée de l'indemnisation étant calculés en fonction du salaire et de la durée des emplois précédemment occupés.

Les travailleurs indépendants peuvent également être confrontés à des situations de perte d'activité pouvant avoir des conséquences tant sur le plan professionnel que personnel : ils se distinguent néanmoins par une extrême variété de situations, notamment en termes de statut juridique, de nature de l'activité, de niveau de revenu, d'observation de phénomènes de multi-activité sous différents statuts. Cette diversité de situations rend particulièrement complexe l'appréciation de la nature du risque à assurer et des protections qui pourraient être mises en place. En outre, la prise en charge des situations de perte d'activité pour les travailleurs indépendants dans le cadre de l'assurance chômage nécessiterait l'instauration d'une contribution financière particulière.

En l'absence d'acceptabilité de la mise en place d'une telle contribution, les signataires du présent accord estiment qu'un régime public financé par l'impôt, ouvert à tous les indépendants et distinct de l'assurance chômage des salariés, pourrait prévoir le versement d'une prestation spécifique selon un fait générateur strict (liquidation judiciaire). À l'instar de ce qui existe aujourd'hui, des régimes privés pourront en outre proposer des prestations complémentaires mieux adaptées aux spécificités des situations individuelles.

À l'aune du développement d'une économie numérisée, de nouvelles situations d'emploi émergent, avec des formes de relations donneurs d'ordre/travailleurs indépendants diverses, soulevant de nombreuses questions relatives à la protection sociale de ces « nouveaux » travailleurs. Ces situations particulières, de par leur impact potentiel sur l'équilibre du marché du travail, appellent une réflexion approfondie : c'est pourquoi les organisations de salariés et d'employeurs au niveau national et interprofessionnel mettent en place un groupe de travail qui doit permettre d'appréhender toutes les dimensions de ces « nouvelles formes d'emplois », en tenant compte à la fois de la nécessité de ne pas freiner le développement de nouvelles activités, et des risques de distorsion de concurrence, tant sur le plan économique que social. Ce groupe de travail identifie notamment l'impact du dévelop-

pement de ces formes d'emploi sur le régime d'assurance chômage, et, le cas échéant, les évolutions de la réglementation à envisager. Il rend ses conclusions avant la fin de l'année 2018.

Article 3

Dispositions relatives à l'emploi durable

1. Cadrage de négociations sectorielles relatives à l'emploi durable et la modération du recours aux contrats de travail courts

Au cours des dernières décennies, la structure de l'emploi et, par conséquent, la structure des dépenses d'assurance chômage sont restées stables entre CDI et emplois à durée définie : pour autant les trajectoires individuelles n'ont pas cessé de se diversifier, et ont été en partie marquées par un phénomène de fragmentation des relations de travail. Le nombre de contrats de travail de moins de 1 mois a presque triplé au cours des 20 dernières années.

Partant du constat que les deux tiers de ces contrats correspondent à des relations de travail durables entre un même salarié et un même employeur, et afin d'éviter les logiques d'optimisation tant de la part des employeurs que des salariés, les organisations signataires de la convention du 14 avril 2017 ont modifié les règles d'indemnisation des personnes qui alternent courtes périodes d'emploi et de chômage. Ces nouvelles règles, en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2017, commencent à produire leurs effets, et doivent être progressivement évaluées au cours de l'année 2018.

Si cette intensification du recours aux contrats de travail d'une durée inférieure ou égale à 1 mois est un phénomène limité (la répétition de contrats courts d'un salarié chez un même employeur représente moins de 2 % du total des heures travaillées annuellement en France), elle conduit à des situations de trajectoires précaires de plus en plus durables. Ces situations peuvent amener les salariés à connaître des difficultés d'accès au logement ou au crédit.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans l'ensemble des branches ouvrent des négociations dont l'objectif principal est de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité.

Ces négociations se déroulent dans le cadre suivant :

- les organisations de salariés et d'employeurs de chaque branche établissent dans un premier temps un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes : ce diagnostic porte notamment sur une analyse statistique des contrats de travail courts, les motifs de recours, le niveau de qualification et les trajectoires professionnelles des salariés concernés par ces contrats ; les services de l'Unédic se tiennent à la disposition des branches qui le souhaitent pour leur fournir les données disponibles ;
- sur la base du diagnostic partagé et des spécificités propres à chaque branche, les organisations de salariés et d'employeurs de branche traitent les sujets suivants :
 - les mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi ;
 - les mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi ;
- elles peuvent également choisir d'aborder les thèmes suivants :
 - les moyens d'accompagner le développement des compétences des salariés ;
 - les moyens de favoriser l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi ;
 - les thèmes relatifs aux nouveaux domaines pour lesquels les branches ont une compétence prioritaire de négociation, et notamment les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires ;
- sur chacun des thèmes abordés, les organisations d'employeurs et de salariés de branches conviennent, lorsque cela est possible, d'objectifs quantitatifs et qualitatifs mesurables. Elles

peuvent proposer des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire permettant d'atteindre ces objectifs.

Le résultat des négociations dans les branches sera apprécié au plus tard le 31 décembre 2018, qu'elles aient abouti ou non ; un bilan d'étape est réalisé avant le 31 juillet 2018.

Un groupe de suivi paritaire est mis en place au niveau interprofessionnel ; il est destinataire des éléments suivants :

- le diagnostic partagé ;
- le bilan d'étape réalisé avant le 31 juillet 2018 ;
- l'accord ou le relevé de conclusions résultant des négociations ouvertes, avant le 31 décembre 2018 ;
- annuellement, le suivi qualitatif et quantitatif des mesures mises en œuvre suite aux accords de branche.

Les parties signataires, dans le cadre de l'équilibre du présent accord, prennent acte de la perspective de la mise en œuvre de mesures d'incitation financière à la modération du recours aux contrats courts, conformément au document intitulé « Programme de travail portant orientation pour la réforme de l'assurance chômage », transmis par la ministre du travail aux organisations syndicales et patronales le 14 décembre 2017, qui indique que « si ces mesures étaient insuffisantes, le gouvernement prendrait ses responsabilités, par exemple via la mise en œuvre d'un système de bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage ».

Par ailleurs, les fins de contrats à durée limitée répondent à des causes multiples : elles peuvent être dues notamment à des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, aux contraintes économiques propres à chaque secteur d'activité, ou à des effets de comportements. Il convient de se doter d'un outil de suivi statistique afin de mieux caractériser ces causes, et de mieux les comprendre.

2. Mesures relatives aux salariés et demandeurs d'emploi

Au cours des dernières années, les règles d'indemnisation concernant les personnes qui alternent des périodes d'emploi et de chômage ont connu des évolutions significatives avec trois objectifs :

- donner plus de sécurité à des personnes dont la situation sur le marché du travail est le plus souvent fragile en adaptant la réglementation ;
- encourager le maintien d'un lien avec le marché du travail en garantissant le fait que la reprise d'un emploi, même de courte durée, améliore toujours le revenu ;
- éviter les situations où le cumul entre rémunération et allocation ne permette d'obtenir un revenu supérieur à celui d'une personne travaillant à temps plein avec un même salaire horaire.

Comme précisé au point 1 du présent article, les derniers changements sont entrés en vigueur le 1^{er} novembre 2017 et concernent exclusivement les personnes qui travaillent sur des contrats de travail de moins de 1 mois. Il est donc important de pouvoir évaluer les effets de nouvelles dispositions.

De plus, des analyses complémentaires mériteraient d'être conduites pour mieux comprendre l'articulation des différentes dispositions encourageant la reprise d'emploi, notamment entre celles relevant de la solidarité, et celles relevant de l'assurance chômage.

Enfin, les personnes inscrites à Pôle emploi privilégient toutes opportunités d'emploi, dont des contrats de travail de courte durée, mais peuvent souhaiter évoluer vers un emploi plus stable. La prochaine convention tripartite, qui fixe les objectifs de Pôle emploi, devra définir des modalités d'accompagnement adaptées à ces situations, afin de favoriser l'installation durable dans l'emploi.

Article 4

Poursuite de l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, dans une logique de droits et obligations réaffirmée

Forts des constats posés et des enjeux identifiés dans le document paritaire intitulé « Assurance chômage : socle de réflexion pour une concertation utile » publié le 12 décembre 2017, les organisations de salariés et d'employeurs entendent poursuivre l'approche personnalisée retenue jusqu'à présent en matière d'accompagnement et de contrôle, dans une logique de remobilisation : la négociation de la nouvelle convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi sera l'occasion de poursuivre ce travail.

Les organisations de salariés et d'employeurs sont par ailleurs en attente des propositions du gouvernement en matière d'accompagnement et de réforme du barème et des modalités de sanctions.

Article 5

Gouvernance et pilotage de l'assurance chômage

L'assurance chômage est un régime d'assurance sociale, obligatoire et contributif, versant un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi : à ce titre, elle joue un rôle fondamental pour les personnes, les entreprises, et, plus largement, pour le fonctionnement du marché du travail, et par conséquent pour l'économie française.

Au plus près des réalités de l'emploi sur le terrain, les organisations de salariés et d'employeurs gestionnaires du régime ont su, depuis sa création, en adapter les principes et paramètres pour lui faire jouer pleinement sa fonction de stabilisateur économique et d'amortisseur social, tout en assurant sa pérennité.

Si elle tend à s'améliorer, la situation financière du régime reste préoccupante : la dette de l'assurance chômage devrait ainsi atteindre son maximum en 2020, à un niveau proche de 39 milliards d'euros, soit près de 1 an de recettes. Néanmoins, son coût est maîtrisé, et son niveau n'a jamais nécessité – et ne nécessitera pas dans les prochaines années – l'activation de la garantie de l'État. En outre, la constitution de la dette s'explique en partie par la crise économique qui a débuté fin 2008, mais également par certaines décisions qui se sont imposées à l'assurance chômage et qui ont fait peser sur elle des charges supplémentaires (financement du service public de l'emploi, de la politique culturelle, situation déséquilibrée vis-à-vis des pays frontaliers, etc.).

Ainsi, toute réforme de la gouvernance du régime doit se traduire par une clarification des responsabilités :

- cela nécessite de travailler à une meilleure articulation entre les politiques relevant de la solidarité et l'assurance chômage, ce qui peut conduire à une évolution du financement et de l'architecture du régime, tout en conservant son caractère contributif, et donc une part de cotisation payée par les entreprises et les salariés ;
- dans ce cadre, cela implique de réaffirmer les principes fondamentaux d'un paritarisme utile : la négociation paritaire doit permettre de définir en toute autonomie les règles d'indemnisation et le niveau de ressources nécessaires, tandis que la gestion paritaire doit, à terme, s'exercer sans la garantie financière accordée par l'État.

Une fois cette clarification opérée, une conférence pour l'emploi réunissant État et organisations de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau interprofessionnel pourrait être l'occasion d'échanger sur le fonctionnement du marché du travail, les besoins de sécurisation des parcours des salariés, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises, et de fixer des objectifs communs au régime de solidarité et au régime assurantiel, dans une logique d'articulation améliorée.

Article 6

Indemnisation en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié

Dans un souci de cohérence entre la création d'un nouveau droit à indemnisation pour les salariés démissionnaires, visé à l'article 1^{er} du présent accord, et la nécessité d'encourager la reprise d'emploi, les partenaires sociaux conviennent d'étudier plus précisément les cas d'indemnisation du chômage en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié.

L'Unédic mène une enquête sur un panel d'allocataires afin d'évaluer le coût généré par une telle mesure. À partir de ces éléments, le groupe de travail paritaire prévu par l'article 5 du protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage étudie, avant la fin de l'année 2018, la possibilité de sa mise en œuvre.

Fait à Paris, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

IMPACT DE LA MISE EN PLACE D'UNE « ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI PROJET »

Le chiffrage d'une mesure d'extension de l'indemnisation chômage aux démissionnaires ayant un projet de formation est délicat, faute de précédent et de source de données.

Plusieurs approches ont été mobilisées de façon complémentaire pour obtenir une évaluation du nombre de salariés qui pourraient être concernés et le coût pour l'assurance chômage :

- une enquête en ligne sur un échantillon de 5 000 salariés en CDI a été réalisée pour évaluer les souhaits de mobilité, la nature des projets professionnels et les démarches engagées concrètement ;
- des entretiens avec des opérateurs de l'accompagnement de projets (APEC, Fongecif) ont permis de profiter de leur expérience sur les taux de réalisation effective et de finalisation des projets sur lesquels ils interviennent en fonction de leur stade d'avancement ;
- une analyse de trajectoires similaires connues pour évaluer la durée nécessaire à la réalisation du projet et au retour à l'emploi : les ruptures conventionnelles suivies de formations ont été prises comme repère.

L'impact du dispositif est décomposé en 3 effets :

- parmi les démissionnaires actuels déjà inscrits à Pôle emploi, certains deviendraient indemnisables par la nouvelle mesure ;
- parmi les démissionnaires qui ne sont pas inscrits actuellement, certains s'inscriraient à Pôle emploi et pourraient être indemnisés ;
- parmi les salariés actuellement en poste, certains démissionneraient du fait de la mesure et seraient indemnisés.

Le dispositif étant réservé aux salariés ayant au moins 7 ans d'affiliation au cours des 7 dernières années et nécessitant l'existence d'un projet de reconversion réel et sérieux, le dispositif pourrait concerner entre 14 000 et 23 000 salariés, dont 10 000 à 19 000 au titre du 3^e effet mentionné ci-dessus. Son coût pour l'assurance chômage en année pleine serait compris entre 180 et 330 M€. Le risque que représente la décision de démissionner amène à considérer que l'impact réel devrait être plus proche de la borne basse.

La montée en charge de la mesure devrait être assez rapide : l'élaboration d'un projet formel est progressive et demande plusieurs mois, mais un nombre important de personnes sont en attente de réalisation d'un projet déjà en cours de formalisation, ce qui devrait amener un nombre significatif de bénéficiaires à entrer dans le dispositif dès la première année.

Brochure n° 3370

Convention collective nationale

IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

AVENANT DU 1^{ER} MARS 2018

PORTANT RÉVISION DE L'ARTICLE 2 « PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETÉ
DANS L'ENTREPRISE » DE L'ANNEXE II « POSITIONNEMENT
DES EMPLOIS-REPÈRES-SALAIRES » DE LA PARTIE V « CLASSIFICATION »

NOR : ASET1850687M

IDCC : 3127

Entre :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Fort du constat de difficultés d'interprétation de l'article 2 « Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise » de l'annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification », les partenaires sociaux ont souhaité revoir les modalités de cette valorisation de l'ancienneté.

Cette révision s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du code du travail.

Article 1^{er}

Modalités

Le présent avenant a pour objet de supprimer l'article 2 de l'annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification » et d'ajouter une 3^e section dans cette partie V et un article 7 rédigés ainsi :

« Section 3

Prime d'ancienneté

Article 7

Modalités d'application

Le présent article prévoit, dans chaque entreprise, le versement par l'employeur d'une prime d'ancienneté à tous les salariés disposant de 2 années d'ancienneté au sein de l'entreprise quels que soient le poste occupé et le taux horaire.

Le montant de cette prime est de 5 centimes par heure de travail effectif, ou heures assimilées comme telles.

Cette prime est majorée de 5 centimes dès lors qu'un salarié dispose de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Afin de pouvoir identifier le versement mensuel de cette prime, cette dernière devra faire l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire des salariés.

Un accord d'entreprise ne peut déroger de façon moins favorable à cette prime d'ancienneté ».

Article 2

Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la CCN des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Suivi

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunira au moins 1 fois tous les 18 mois dans le but d'effectuer le suivi du présent avenant et de sa bonne application.

Article 4

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Article 5

Révision

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 6

Dénonciation

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD DU 29 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : ASET1850685M
IDCC : 18

Entre :

UIT,

D'une part, et

FS CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions communes

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie textile le barème de rémunérations minima garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans l'industrie textile (IDCC : 18). Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minima garanties résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Article 2

Révision du barème de rémunérations minima garanties

Les rémunérations minima mensuelles garanties des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1^{er} avril 2018.

Barème des rémunérations minima mensuelles garanties au 1^{er} avril 2018

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
1		1 506

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
2	1	1 509
	2	1 514
	3	1 520
3	1	1 520
	2	1 525
	3	1 535
4	1	1 535
	2	1 586
	3	1 657
5	1	1 657
	2	1 719
	3	1 842
6	1	1 842
	2	1 944
	3	2 101

Position I	1	2 046
	2	2 353
Position II		2 865
Position III		3 479
Position IV		4 093

Article 3

Indemnisation conventionnelle du chômage partiel

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

Article 4

Garantie collective au rendement

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie collective l'article 73 B) 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Article 5

Notification, dépôt et extension

Le texte de l'accord sera notifié à l'issue de la procédure de signature à l'ensemble des organisations représentatives, et déposé en vue de son extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Clichy, le 29 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3086

Convention collective nationale
IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2017
PORTANT CRÉATION, FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION
DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850698M
IDCC : 1170

Entre :

FFTB,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 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. Cette réforme attribue une place centrale à la négociation collective, dont notamment à la négociation de branche.

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'organisation patronale de la fédération française des tuiles et briques rappellent que le dialogue social s'est construit de façon pragmatique en déployant une négociation active tout au long de ces années. Les partenaires sociaux signataires soulignent par ce constat, l'importance du dialogue social et de la négociation collective qui en découle, afin que les adaptations indispensables aux modifications de l'environnement économique et technologique, puissent tenir compte des intérêts des salarié(e)s et des entreprises.

Les organisations signataires considèrent également, que les syndicats représentatifs fixés par voie d'arrêté ministériel sont les parties à la négociation des accords collectifs au sein de la branche.

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), et de fixer les modalités de son fonctionnement et de son organisation.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié(e)s et employeurs relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques en vigueur sur le territoire métropolitain.

Article 2

Abrogation des articles G.23, G.24 de la CCNTB et de l'accord « Commission de validation des accords » en date du 1^{er} juin 2016

2.1. Abrogation des articles G.23 « Commissions paritaires » et G.24 « Conciliation »

Il y a lieu d'abroger les articles G.23 et G.24 de la CCNTB (convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques) pour créer une nouvelle et unique commission.

2.2. Abrogation de l'accord du 1^{er} juin 2011 portant organisation de la « Commission de validation des accords »

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dans son article 18, a supprimé la condition d'approbation des accords d'entreprises conclus avec un représentant élu non mandaté (art. L. 2232-22 du code du travail).

En conséquence, l'accord en date du 1^{er} juin 2011 créant la « Commission de validation des accords » est abrogé.

Les modalités définies ci-après se substituent à toutes autres dispositions antérieures, relatives à ces commissions (« commissions paritaires » : article G.23 ; « conciliation » : article G.24).

Article 3

Missions dévolues à la CPPNI

Hormis la négociation et l'interprétation dans les conditions visées ci-après, l'article L. 2232-9 du code du travail, énonce que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de l'industrie des tuiles et briques exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. 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 (conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie), en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

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

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

Elle 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 dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie du présent code).

Article 4

CPPNI dans sa mission de négociation

Le dialogue social au sein de la branche de l'industrie des tuiles et briques se déroule au sein de la CPPNI qui a pour mission :

- de négocier l'adaptation des dispositions conventionnelles existantes ;
- de mettre en place de nouvelles mesures concernant les salarié(e)s relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

Article 4.1

Composition de la CPPNI dans sa mission de négociation

Article 4.1.1

Délégation syndicale

La délégation syndicale au sein de la CPPNI se compose de plusieurs représentant(e)s par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle.

Chaque syndicat représentatif de la branche nomme 3 représentant(e)s de salarié(e)s, que l'ordre du jour intéresse une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles.

Un(e) 4^e représentant(e) de syndicat représentatif de branche peut se joindre aux 3 représentant(e)s de salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche lors des réunions paritaires de négociations.

Ce 4^e représentant(e) ne doit entraîner aucun coût financier et aucun autre coût (heures d'absences, etc.) tant à la branche qu'aux entreprises de la profession.

Article 4.1.2

Délégation patronale

La partie patronale désigne sa délégation à la CPPNI. Le nombre de représentant(e)s de la délégation patronale est équivalent, au plus, au nombre de représentant(e)s de la délégation syndicale.

Les organisations syndicales et patronales doivent veiller à la mixité de leur représentation.

Article 4.1.3

Mandat de représentation

Les organisations syndicales de salarié(e)s font connaître par écrit (courriel ou courrier postal), à la FFTB, les noms de leurs représentant(e)s, au plus tard 5 jours ouvrés avant la réunion.

De même, la FFTB fait connaître le nom des membres de sa délégation patronale.

Article 4.1.4

Présence d'un observateur ou d'une observatrice dans le cadre de la formation au dialogue social

Un observateur ou une observatrice peut être présent pour une journée de négociation par an, et par organisation syndicale représentative ou pour l'organisation patronale. Les frais, assurance et responsabilités sont à la charge du « syndicat accueillant ». Le repas de midi de cet observateur sera remboursé selon le barème, sur justificatif original, par la FFTB.

Article 4.2

Périodicité des réunions de la CPPNI dans sa mission de négociation

La CPPNI se réunit au moins 3 fois l'an, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail. Des réunions supplémentaires peuvent être décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Article 4.3

Agenda social et convocation à la CPPNI dans sa mission de négociation

Article 4.3.1

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 (ou en tout début d'année de l'année en cours). Pour préparer cet agenda social, les organisations syndicales peuvent communiquer au secrétariat de la CPPNI, dans un délai de 15 jours calendaires avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'elles proposent pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

Les dates des réunions de la CPPNI sont fixées d'un commun accord entre ses membres.

Cet agenda social doit être cohérent avec les obligations légales et les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

Article 4.3.2

Convocation à la CPPNI

Pour chacune des réunions de négociation, une convocation est adressée aux membres de la CPPNI par la FFTB, 15 jours calendaires au plus tard avant la date prévue de la réunion, selon les modalités fixées à l'article 4.4 du présent accord.

Article 4.4

Secrétariat de la CPPNI dans sa mission de négociation

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FFTB qui en confie le traitement au service juridique et social de la FFTB.

Chaque organisation syndicale représentative choisit, soit, de désigner un référent auquel est adressé l'ensemble des documents qu'il communiquera à ses représentants ; soit, demander que les documents soient adressés directement aux représentant(e)s. Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentant(e)s, doivent être transmises au secrétariat de la CPPNI.

Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

Toutes convocations et tous documents sont adressés aux fédérations nationales des salarié(e)s par courriel ; lequel est communiqué au secrétariat de la CPPNI.

Article 4.5

Rapport annuel d'activité et la transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise

Article 4.5.1

Rapport annuel d'activité

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI doit établir annuellement un rapport d'activité conforme au contenu défini audit article, sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rapport annuel contient :

- un bilan des accords collectifs d’entreprise dont notamment ceux relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et II du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie du code du travail) ;
- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est transmis par le secrétariat de la CPPNI au ministère chargé du travail et versé dans une base de données nationale mentionnée à l’article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 4.5.2

Transmission à la CPPNI des conventions et accords d’entreprise

Conformément aux articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d’entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps doivent être transmis obligatoirement, à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de l’industrie des tuiles et briques.

Cette transmission est effectuée :

- par mail à l’adresse suivante : tuilesetbriquesc2pni@fftb.org ;
- par voie postale au secrétariat de la CPPNI, à l’adresse de la FFTB.

Par délégation, le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Le ministère chargé du travail publie cette adresse sur son site internet et la CPPNI lui notifie toute modification d’adresse en vue d’une actualisation de cette liste.

Les commissions mixtes paritaires convoquées par les pouvoirs publics en application de l’article L. 2261-20 du code du travail, sont considérées comme des séances plénières de la CPPNI.

Article 5

CPPNI dans sa mission d’interprétation

Dans sa mission d’interprétation, la CPPNI répond aux difficultés d’interprétation nées de l’application des dispositions de la convention collective nationale de l’industrie des tuiles et briques, des accords de branche, des avenants et annexes, qui lui sont soumis ; soit à la demande de la FFTB ou d’une organisation syndicale représentative dans la branche ; soit à la demande d’une juridiction conformément à l’article L. 441-1 du code de l’organisation judiciaire.

Article 5.1

Composition de la CPPNI dans sa mission d’interprétation

Elle revêt la composition suivante :

- un collège syndical composé de deux représentant(e)s par organisation syndicale de salarié(e)s représentative dans la branche ;
- un collège patronal composé d’un nombre égal de représentant(e)s de l’organisation professionnelle des employeurs de la branche que le collège syndical.

Les représentant(e)s des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives au niveau de la branche sont désigné(e)s par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentant(e)s de l’organisation patronale sont désigné(e)s par la FFTB.

Dans la mesure du possible, les représentant(e)s sont choisi(e)s de préférence parmi les représentant(e)s ayant participé à la négociation de la convention et/ou ayant une expertise sur le sujet faisant l’objet de la saisine de la commission.

Les organisations syndicales ou patronales doivent veiller à la mixité de leur représentation.

Les organisations syndicales représentatives font connaître par écrit le nom et coordonnées des leurs représentant(e)s au secrétariat de la CPPNI dans les 10 jours de leur information de la saisine de la commission.

Article 5.2

Fonctionnement de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

Article 5.2.1

Secrétariat. – Saisine. – Convocation

Le secrétariat et le fonctionnement de la CPPNI en séance d'interprétation sont assurés par l'organisation patronale.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation est saisie, soit à la demande de la FFTB ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, soit à la demande d'une juridiction conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Cette demande d'interprétation d'une disposition des conventions et accords collectifs de branche doit être écrite, motivée (contexte de la demande d'interprétation, les positions réciproques opposées), accompagnée des pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

Elle doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la CPPNI, à l'adresse du siège de la FFTB.

En cas de dossier incomplet, la demande est rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus est envoyé.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation examine la demande d'interprétation dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine, sauf délai plus court imparti par une juridiction, après que les différentes pièces aient été transmises aux fédérations de salarié(e)s et aux représentant(e)s.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Article 5.2.2

Modalités de délibération

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle dispose d'une voix.

Le collège patronal dispose du même nombre de voix que le collège syndical.

La CPPNI ne peut délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Si une ou des organisations syndicales représentatives n'étaient pas présentes à l'occasion d'une CPPNI, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège.

Article 5.2.3

Avis donné à la majorité absolue et ses effets

Les décisions de la CPPNI sont prises à la majorité absolue des personnes présentes.

Si la majorité absolue entre les membres ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs. Dans ce cas, la procédure de révision peut être engagée.

Lorsque la commission rend sa décision à la majorité absolue, cette dernière aura valeur d'avis. Un procès-verbal est dressé et signé par les syndicats et l'organisation patronale. Au regard de cet avis, la CPPNI peut ouvrir des négociations.

Article 6

Groupe de travail paritaire

Un groupe de travail paritaire peut être mis en place.

Il a pour objet de procéder à l'examen technique de points faisant l'objet d'une négociation collective de branche, afin de faire des propositions à négocier dans le cadre de la CPPNI réunie en séance plénière.

Il est composé de 2 représentant(e)s pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Le nombre de représentant(e)s de l'organisation patronale ne pourra excéder le nombre total de représentant(e)s de la partie « salarié(e)s ».

Les membres du groupe de travail paritaire sont désignés par leurs organisations respectives.

Article 7

Modalités d'exercice et de remboursement des frais des représentants syndicaux

Article 7.1

Respect des règles de loyauté

À titre liminaire, il est rappelé les principes de loyauté suivants :

- tous les syndicats représentatifs de la branche sont invités à la négociation ;
- les organisations syndicales peuvent exprimer leurs propositions, motiver leur refus, formuler des contre-propositions ;
- tous les syndicats représentatifs doivent être en mesure de discuter du projet d'accord ;
- les négociateurs doivent pouvoir élaborer conjointement un projet d'accord.

Article 7.2

Autorisation d'absence

Tout employeur ou son représentant, d'un(e) salarié(e) appelé(e) à participer à une réunion paritaire ou groupe de travail mentionné à l'article 6, en qualité de représentant(e) d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer.

Lorsque la réunion de négociation de l'accord de branche est fixée un jour de repos du cycle de travail, il est recommandé aux entreprises, dans le cadre des dispositions légales, d'adapter dans la mesure du possible l'organisation du travail.

À l'appui de sa demande, le salarié ou la salariée doit présenter une convocation émanant de son organisation syndicale, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion paritaire.

La FFTB adresse la convocation 15 jours avant la réunion, par courrier électronique aux membres de la délégation syndicale désignés par les fédérations ou confédérations représentatives de la branche, selon les modalités citées ci-dessus.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié ou la salariée au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

Article 7.3

Attestation de présence

À l'issue de la réunion paritaire considérée, la FFTB délivre au salarié ou à la salariée, sur sa demande, une attestation de présence mentionnant le jour, l'heure et le lieu de la réunion paritaire. L'employeur peut demander au salarié ou à la salariée de lui fournir cette attestation.

Article 7.4

Maintien de salaire

Les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui aurait été effectuée si la personne avait travaillé, seront payées comme telles par l'entreprise, à l'échéance habituelle. Elles resteront sans incidence sur les primes acquises habituellement par le salarié.

Dans la limite énoncée ci-dessus, ces heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail.

Article 7.5

Organisation d'une journée préparatoire à la réunion paritaire de négociation

Chaque réunion paritaire de négociation fait l'objet, pour la délégation syndicale, d'une réunion préparatoire d'une journée. Cette journée se tient la veille de la journée de négociation.

La journée préparatoire accordée à la délégation se voit appliquer les mêmes modalités que pour les réunions paritaires : maintien de salaire, non-imputation sur le crédit d'heure du salarié dans son entreprise.

Lors de la journée préparatoire à la réunion paritaire de négociation, les frais et coûts de la préparatoire du 4^e représentant ne sera pris en charge ni par la FFTB, ni par les entreprises.

Une attestation de réunion préparatoire émanant de son organisation syndicale, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion doit être remise à l'employeur par le représentant ou la représentante des salarié(e)s.

Article 7.6

Assurance

Il est rappelé que l'article G.23 de la CCNTB alinéa 3 mentionnant l'assurance des représentants des organisations syndicales est abrogé et remplacé par le texte suivant.

Les représentant(e)s des organisations syndicales seront assuré(e)s par les soins de la FFTB contre les accidents survenus au cours de leurs déplacements pour participer aux réunions paritaires.

Article 7.7

Remboursement des frais de restauration et d'hébergement

L'ancien article G.23 c de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques, prévoyant une indemnité forfaitaire de séjour est abrogé.

Les remboursements des frais de restauration et d'hébergement s'effectuent pour chaque participant(e), sur présentation et remise du ticket de caisse original (ou facture) dans la limite de :

- 20 € (TTC) par repas de midi ; et 30 € (TTC) par repas du soir ;
- 110 € (TTC) pour une chambre, petit déjeuner compris.

Ces prix sont indexés sur l'indice du prix moyen à la consommation hors tabac et hors énergie sur 12 mois année civile.

Dans le cadre de la sécurité et de la prévention des risques professionnels, les frais de boisson alcoolisée ne sont pas remboursés par la FFTB.

Article 7.8

Remboursement des frais de déplacement

Article 7.8.1

Remboursements

Les remboursements de frais de déplacement du domicile au lieu de réunion de la convocation, sont fixés comme suit :

Transport individuel

Frais kilométriques : remboursement sur la base des kilomètres parcourus, au tarif annuel retenu par l'administration fiscale. Le barème maximum est celui concernant les 7 CV.

Dépenses annexes liées : remboursement des parkings et péages selon les frais réels.

Transports collectifs

Trains : remboursement SNCF sur la base du titre du transport, pour un trajet effectué en 2^e classe. Si le billet de 1^{re} classe est moins cher que le billet de 2^e classe, il y aura lieu d'en apporter le justificatif.

Bus/métro : remboursement des frais réels. Il est souhaitable d'acheter un carnet et non pas des billets individuels.

Avions : remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet ferroviaire implique de trop lourdes contraintes (durée du trajet, horaires). Il est recommandé de comparer les prix entre les compagnies low-cost et les compagnies non low-cost afin de choisir le tarif le plus bas.

Article 7.8.2

Justificatifs

Les remboursements des frais engagés sont ceux directement liés à la participation à la réunion de la CPPNI.

Les frais ne sont pas remboursés lorsqu'ils sont pris en charge par l'entreprise du salarié ou de la salariée ou par tout autre organisme, dans le cas où une autre réunion paritaire ou institutionnelle, ou préparatoire, se serait tenue.

Le remboursement est subordonné à l'établissement de la demande de frais selon l'exemple de formulaire de la FFTB (annexe 1) et à la remise des pièces justificatives originales attestant de la/des dépense(s) :

- originaux des billets de train ou justificatif obtenu sur les « bornes SNCF », ou sur votre compte e-billets après avoir pris le transport ;
- originaux des tickets de métro ;
- justificatif d'embarquement obtenu sur le site « Air France » ou carte d'embarquement (autre compagnie) électronique ou original, en cas de déplacement en avion ;
- indication sur l'honneur du nombre de km parcourus ;
- photocopie de la carte grise du véhicule ;
- justificatifs originaux des tickets de parking, péage.

Les remboursements sont limités au nombre de membres fixé suivant :

- 3 représentant(e)s des salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche pour les CPPNI dans le cadre de sa mission de négociation et de la journée de préparation.
- 2 représentant(e)s des salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche s'il s'agit d'un groupe de travail paritaire.
- 2 représentant(e)s des salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche pour les CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation.

Une enveloppe timbrée sera remise à chaque représentant(e) de salarié(e)s de la délégation pour transmettre les justificatifs originaux de frais à la FFTB.

Article 7.8.3

Formalités

Les participants transmettront au secrétariat du service juridique de la FFTB le formulaire de remboursement de la réunion paritaire sur lequel seront mentionnés pour chaque participant :

- son nom et adresse principale, son mail ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- l'organisation syndicale qu'il représente ;
- sa signature, indiquant sur l'honneur que les remboursements demandés sont exacts.

Un formulaire type (annexe I) sera remis à cet effet par le secrétariat du service juridique à chacun des représentant(e)s syndicaux présent(e)s.

Le remboursement se fera par virement ou par chèque adressé par voie postale dans un délai de 15 jours suivant réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues aux articles précédents.

En cas de non remise de l'original d'un justificatif, aucun remboursement des frais ne sera effectué.

Article 8

Durée et entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à la date de la signature.

En fonction de dispositions législatives nouvelles ou si des adaptations s'avèrent nécessaires, cet accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'une période de 3 années.

Article 9

Notification, dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10

Adhésion

L'adhésion au présent accord s'exerce conformément aux conditions prévues par le code du travail.

Peuvent adhérer à cet accord, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 11

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MAIL ORGANISATION SYNDICALE :

DETAIL DES FRAIS DU
REUNION PARITAIRE (merci de numéroté et agréer vos justificatifs)

[illegible]

2- FRAIS KILOMETRIQUES				
Type du véhicule	Puissance fiscale	Prix du km	Nombre de kms	Montant

Je certifie sur l'honneur que les informations figurant dans le présent formulaire sont exactes.

SIGNATURE DU DEMANDEUR

TOTAL GENERAL : €

(1) Les boissons alcoolisées ne sont pas remboursées conformément à l'accord du 5 décembre 2017.

(2) Ces prix sont indexés sur l'indice du prix moyen à la consommation hors tabac et hors énergie sur 12 mois année civile.

Brochure n° 3086

Convention collective nationale
IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

AVENANT DU 5 DÉCEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 29 AVRIL 2002 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
DES FEMMES ET DES HOMMES

NOR : ASET1850697M
IDCC : 1170

Entre :

FFTB,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des dispositifs et engagements pris par les partenaires sociaux lors des accords du 29 avril 2002 et du 15 décembre 2010.

La fédération des tuiles et briques et les représentations syndicales confirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes inscrit dans le droit français et communautaire et conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle ; cette égalité étant source de compétitivité et d'efficacité.

Dès le 27 octobre 1946 la constitution française a proclamé dans son préambule que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

La communauté internationale a repris ce principe dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (art. 23) ainsi que la convention 111 de l'organisation internationale du travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Une décennie plus tard, l'article 141 du traité de Rome a posé le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes avant que la commission européenne n'impose ces valeurs par des directives incitant les États membres de l'Europe à développer une politique en matière d'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir la compétence et attirer de nouveaux talents. Les signataires de cet accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle sont des gages de performances et contribuent à la réalisation de cet objectif.

Cet avenant a donc pour objet de définir des principes et des règles notamment en ce qui concerne :

- l'accès à l'emploi des femmes et des hommes ;
- la promotion professionnelle et le déroulement de carrière ;
- la formation professionnelle ;
- l'égalité salariale ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la lutte contre le harcèlement et le sexisme.

Avec l'accord du 15 septembre 2011 et son avenant du 15 septembre 2014, relatif au développement de la formation professionnelle, la branche professionnelle de l'industrie des tuiles et briques s'est dotée de nombreux outils dans le domaine de la formation. Les entreprises sont notamment accompagnées par un observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui mènent des actions prenant en compte l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. La branche des tuiles et briques a créé plusieurs certificats de qualifications professionnelles (CQP) ouverts à tous les salariés, femmes et hommes, dans un souci de promotion des métiers auprès de personnels peu qualifiés et d'évolution des carrières. Le contrat de professionnalisation a ouvert également la formation aux jeunes pour l'obtention d'un diplôme, sans discrimination de genre.

Cette vision positive de la mixité professionnelle a eu des résultats puisque les données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'industrie des tuiles et briques ont révélé une progression du taux d'emploi des femmes dans le secteur industriel des tuiles et briques. Ce taux, présenté lors de la CPNEFP du 14 novembre 2017 est passé de 9,5 % en 2002 à 14,6 % en 2015.

L'avenant à l'accord du 29 avril 2002, en date du 5 décembre 2017 vient renforcer les indicateurs fixés depuis 2002 pour donner une meilleure lisibilité des données en fonction du genre et établir le rapport de branche annuel sur la situation des hommes et des femmes ; rapport présenté aux organisations syndicales durant l'une des CPNEFP biennuelles.

Les signataires de l'accord rappellent que l'égalité professionnelle des femmes et des hommes s'énonce, en continu, dans une réflexion globale pour, et par, la mise en œuvre d'actions en faveur d'un traitement équivalent.

Article 1^{er}

Champ d'application et portée

Article 1.1

Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article G.1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

Il ne dispense pas les entreprises de moins de 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1.2

Portée

Les entreprises doivent mettre en œuvre *a minima* les dispositions du présent accord dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliquent à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

À compter de la date d'entrée en vigueur, le présent avenant se substitue à l'accord de branche en date du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2

Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 2.1

Accès à l'emploi

Article 2.1.1

Recrutement et réitération du principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux de l'industrie des tuiles et briques rappellent que les critères déterminants d'un recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle, que des candidat(e)s soit une femme ou un homme.

Dans cet esprit, les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivation, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères objectifs.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître sur les descriptifs d'offres d'emploi tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise et ce quel que soit le type d'emploi proposé. Dans le cas où le libellé de l'emploi pourrait engendrer une ambiguïté, la mention « H/F » devra figurer derrière ce libellé.

Les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Les entreprises de la branche s'engagent à sensibiliser, à informer et à former l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle et à la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Les informations d'ordre personnel sur le candidat et la candidate, collectées par l'entreprise ou par ses mandataires doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article 2.1.2

Outils proposés pour ouvrir plus largement l'accès des emplois aux femmes

Afin de permettre, lors des prochaines négociations, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications faisant partie de l'OPCA de la branche procédera à l'étude dans les entreprises de la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

Les métiers de l'industrie des tuiles et briques attirent peu les candidatures des femmes, tout particulièrement en ce qui concerne les métiers liés à la production.

Toute action permettant leur recrutement est, en conséquent encouragée. À ce titre, les signataires souhaitent que les entreprises de la branche prennent toute initiative pour promouvoir leurs emplois et plus largement les métiers de notre industrie auprès d'un public féminin, en organisant par exemple des manifestations ou en participant à des événements tels que des « portes ouvertes » aux écoles, collèges, lycées et à tout établissement d'études supérieures et à des « salons ».

Article 2.2

Évolution professionnelle

Tous les salariés, femmes et hommes, doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises s'assureront que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre des mesures, notamment lors des entretiens périodiques, permettant à l'ensemble des salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises doivent s'assurer qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés parentaux ou de tout autre congé lié à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

À ce titre et afin de faciliter la reprise d'activité, tout salarié qui en fera la demande avant son départ se verra communiquer les informations collectives diffusées par l'entreprise aux autres salariés, pendant la durée de son absence liée à l'un des congés mentionnés ci-dessus.

Article 2.3

Formation professionnelle

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a relevé que la répartition des stagiaires par genre pour l'année 2016 était de 7,5 % de femmes et 92,5 % d'hommes en ce qui concerne la période de professionnalisation, de 42 % de femmes et 58 % d'hommes en ce qui concerne le contrat de professionnalisation, de 38,9 % de femmes et 61,1 % d'hommes en ce qui concerne le compte personnel de formation.

Les partenaires sociaux de l'industrie des tuiles et briques soulignent que la formation professionnelle est un pilier essentiel pour assurer le déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Aussi les entreprises doivent-elles assurer un accès équitable aux femmes et aux hommes à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

Article 3

Dispositions relatives à l'égalité salariale

Les partenaires sociaux des industries du secteur des tuiles et briques rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. De même, les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent, en aucune façon, être discriminants pour les salariés ayant notamment bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ou de tout autre congé parental.

Si des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont statistiquement constatés sans pouvoir être justifiés, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées pour y remédier. Les entreprises peuvent notamment, à l'occasion de leurs négociations annuelles, affecter un budget dédié au financement des mesures de rattrapage salarial, indépendant de l'enveloppe existante des augmentations collectives.

Article 4

Dispositions en vue de mieux concilier la vie professionnelle et familiale

Article 4.1

Organisation, aménagement et conditions de travail

À la demande de la salariée ou du salarié, l'entreprise s'efforce, tout en assurant les contraintes propres à son organisation, d'aménager les horaires individuels de travail permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Article 4.2

Dispositions à appliquer pendant la grossesse, le congé paternité, le congé maternité, d'adoption ou parental, et au retour de ceux-ci

Article 4.2.1

Rappel de dispositions

Il est rappelé la protection de la maternité, de la paternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants conformément aux dispositions au chapitre V du code du travail, articles L. 1225-1 à L. 1225-71.

Le congé maternité s'adresse à toutes les salariées. Il suffit d'avertir l'employeur de la grossesse et de la période d'absence.

Cependant, la salariée ne peut bénéficier des indemnités journalières durant ce congé, qu'à la condition d'être assurée sociale depuis au moins 10 mois à la date de l'accouchement.

Dans le cas où la salariée n'est pas affiliée à la sécurité sociale depuis 10 mois, les entreprises s'engagent à lui verser une indemnité équivalente aux indemnités journalières de sécurité sociale qu'elle aurait perçues si elle avait cotisé sur une durée suffisante.

Cette indemnité est calculée sur le salaire de référence des 3 derniers mois de rémunération, conformément au calcul de la sécurité sociale en vigueur.

Article 4.2.2

Conditions de travail pendant la grossesse

Outre les dispositions prévues par la convention collective et les dispositions du code du travail, la salariée en état de grossesse peut, dans le cas de raison médicalement justifiée, se rapprocher de son employeur pour étudier avec lui les possibilités d'aménagement de son emploi.

Article 4.3

Temps partiel

Le recours au temps partiel au sein de la branche est assez faiblement significatif, puisqu'il atteint 2,1 % au regard des statistiques 2016 de la branche de l'industrie des tuiles et briques.

Les entreprises confirment que les salarié(e)s occupant un emploi à temps partiel sont traité(e)s comme les salarié(e)s à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et d'évolution salariale.

En outre, les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salarié(e)s à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps

partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Article 4.4

Facilité dans le cadre de la rentrée scolaire

Lors de la rentrée scolaire, la mère ou le père peut bénéficier d'un aménagement de son horaire pour assister à la rentrée scolaire jusqu'à l'entrée en classe de 6^e incluse. Il sera mis tout en œuvre par l'entreprise pour accéder à cette demande de la salariée et du salarié, tout en respectant le bon fonctionnement et l'intérêt de l'entreprise. La demande est formulée selon un délai de prévenance fixé par l'entreprise.

Article 5

Lutte contre les stéréotypes sexistes lors des communications externes et des communications en interne et le harcèlement

Article 5.1

Lutte contre les stéréotypes sexistes lors des communications externes et des communications en interne

Il est rappelé plusieurs principes à prendre en considération dans le cadre de la lutte contre les stéréotypes sexistes dont notamment qu'il est légitime d'accorder les fonctions, métiers, titres, grades, en fonction du genre des personnes qui les occupent et qu'il est possible d'user du féminin et masculin dans les messages à l'oral et à l'écrit.

Enfin, il est important dans le cadre des communications externes à l'entreprise mais aussi de la communication interne à l'entreprise, de neutraliser les visuels de fonctions (ne pas féminiser ou masculiniser les visuels métiers) et de diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des clichés stéréotypés et sexistes. De même, il convient d'équilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les images, les documents, et lorsque des conférences et tribunes sont organisées.

Article 5.2

Lutte contre le harcèlement et le sexisme

Dans le cadre de loi sur le harcèlement et le sexisme, les entreprises mettent en place des formations et développent des outils par exemple sous forme de guide, afin que managers, représentant(e)s du personnel, et salarié(e)s puissent prendre conscience, connaître et reconnaître les propos et comportements sexistes ainsi que la définition et les faits de harcèlement.

Article 6

Mise en place d'indicateurs supplémentaires

Les indicateurs mentionnés aux termes de l'accord du 29 avril 2002 article 1.1 sont complétés par les nouveaux indicateurs suivants, permettant un suivi et une analyse plus approfondis des thèmes abordés par le présent avenant :

Accès à la profession – recrutement :

- répartition des embauches par genre et catégorie socioprofessionnelle.

Promotion et évolution professionnelle :

- répartition des hommes et femmes par catégorie socioprofessionnelle ;
- part des promotions de femme dans les promotions générales.

Formation :

- répartition, par genre, du nombre de salariés formés ;
- proportion par genre, du nombre de stagiaire en fonction de la catégorie socioprofessionnelle ;

- proportion par genre, du nombre de stagiaire en fonction du thème de formation ;
- nombre d’heures d’actions de formation, par genre ;
- nombre d’heures de formation dans le cas de retour à l’emploi après un congé maternité.

Rémunération :

- répartition des effectifs, par genre, par catégorie socioprofessionnelle.

Vie professionnelle et vie personnelle :

- temps partiel : répartition par genre et catégorie socioprofessionnelle des salariés ;
- nombre de congés parentaux dans l’année ;
- nombre de congés paternité et maternité dans l’année.

Article 7

Suivi et bilan

Les parties signataires s’accordent sur le fait qu’il est indispensable de sensibiliser l’ensemble des acteurs sur le thème de l’égalité professionnelle. Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

Il est rappelé que les entreprises et les partenaires sociaux sont tenus de dresser un bilan de l’application des mesures, et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d’emploi et de travail, d’articulation vie privée/vie professionnelle, de temps partiel, etc.

De même, au niveau de la branche de l’industrie des tuiles et briques, lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, les partenaires sociaux réunis en CPPNI examinent au regard du rapport annuel de branche les mesures à prendre pour supprimer les éventuels écarts salariaux injustifiés.

Enfin, les parties conviennent de solliciter l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications et leur OPCA de branche pour recueillir des données relatives aux pratiques et tendances des entreprises de la branche et pour mettre en place des outils et moyens en matière d’égalité professionnelle.

Dans le cadre du bilan, chaque année, à partir des indicateurs prévus, la CPNEFP apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport nommé « Profil de branche : égalité professionnelle ».

Article 8

Durée et entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à la date de la signature.

En fonction de dispositions législatives nouvelles ou si des adaptations s’avèrent nécessaires, cet accord fera l’objet d’un bilan à l’issue d’une période de 3 années.

Article 9

Notification, dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l’article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature. Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé à l’expiration du délai d’opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Article 10

Adhésion

L'adhésion au présent accord s'exerce conformément aux conditions prévues par le code du travail. Peuvent adhérer à cet accord, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 11

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

Convention collective nationale
IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 31 JANVIER 2018
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES SALARIÉS
PARTICIPANT À UNE RÉUNION PARITAIRE

NOR : ASET1850700M
IDCC : 2198

Entre :

UPECAD,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

USN VAD CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Frais d'hébergement

Les partenaires sociaux de la branche décident de revaloriser les frais d'hébergements des salariés participant à une commission paritaire professionnelle tels que prévus à l'article 15 de la convention collective et à l'article 6 de l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP.

La nuit d'hôtel petit-déjeuner compris sera remboursée, dans les conditions prévues auxdits articles, à raison de 25 fois le minimum garanti.

Article 2

Modification de la dénomination de la convention collective

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Date d'application et durée

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de ce jour.

Article 4

Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 31 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180300-000818
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
