

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture  
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/39 DU 13 OCTOBRE 2018

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

(\*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 39.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/39

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Aide et services à domicile</b> : avenant n° 37-2017 du 19 décembre 2017 relatif à la sécurisation juridique .....	4
<b>Assistance (sociétés)</b> : avenant n° 39 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance et aux frais de santé (modifiant les articles 72 et 73 de la convention).....	6
<b>Assistance (sociétés)</b> : avenant n° 42 du 5 juillet 2018 à l'accord négociation annuelle obligatoire 2018 instaurant la prime médaille du travail .....	11
<b>Biologie médicale (laboratoires extra-hospitaliers)</b> : avenant du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	13
<b>Boucherie, boucherie-charcuterie</b> : accord du 17 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....	19
<b>Boucherie, boucherie-charcuterie</b> : avenant n° 59 du 17 mai 2018 relatif au financement du dialogue social .....	23
<b>Chaussure (détaillants)</b> : accord du 18 juin 2018 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et d'une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) .....	26
<b>Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce)</b> : accord du 20 juin 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ...	34
<b>Commerce de gros</b> : avenant du 18 avril 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail .....	39
<b>Couture (région parisienne)</b> : accord du 14 juin 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....	42
<b>Électriques et gazières (industries)</b> : avenant n° 3 du 5 juillet 2018 à l'accord du 4 juin 2010 relatif à la mise en place d'une couverture supplémentaire maladie des agents statutaires ...	48
<b>Formation (organismes)</b> : avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2018.....	50
<b>Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail)</b> : accord du 11 juin 2018 relatif à la formation professionnelle.....	52
<b>Hôtellerie de plein air</b> : avenant n° 38 du 15 décembre 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2018 .....	63

<b>Hôtellerie de plein air</b> : avenant du 29 juin 2018 rectificatif à l'avenant n° 38 du 15 décembre 2017 .....	67
<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, de travaux publics, maintenance, motoculture de plaisance)</b> : accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne .....	69
<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, de travaux publics, maintenance, motoculture de plaisance)</b> : avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois.....	104
<b>Radiodiffusion</b> : dénonciation par lettre du 19 juillet 2018 de l'avenant n° 2 du 30 avril 2016 à l'accord collectif national du 29 novembre 2007 relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage .....	111
<b>Régime social des indépendants (employés et cadres)</b> : protocole d'accord du 22 juin 2017 relatif au contrat de génération .....	112
<b>Régime social des indépendants (employés et cadres)</b> : protocole d'accord du 15 mars 2018 relatif à la prorogation des mandats des instances représentatives du personnel .....	142
<b>Télévision (artistes-interprètes)</b> : accord du 10 avril 2018 relatif aux barèmes de rémunération au 1 <sup>er</sup> avril 2018 .....	144
<b>Tourisme (organismes)</b> : avenant n° 23 du 31 mai 2018 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps.....	146
<b>Travail aérien (essais et réceptions [personnel navigant])</b> : avenant n° 7 du 15 mai 2018 portant modifications de la convention.....	152
<b>Vins, jus de fruits, spiritueux</b> : adhésion par lettre du 16 avril 2018 de la FGA CFDT aux accords du 1 <sup>er</sup> avril 2015 relatifs au régime de prévoyance et au régime complémentaire....	182

Brochure n° 3381

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

---

AVENANT N° 37-2017 DU 19 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA SÉCURISATION JURIDIQUE

NOR : ASET1850922M  
IDCC : 2941

---

Entre :

FNAAFP CSF ;

ADESSA ;

UNADMR ;

UNA,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions conventionnelles au regard de la parution de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et plus particulièrement sur la question de l'articulation entre l'accord d'entreprise, et les dispositions conventionnelles de branche.

Les parties signataires du présent avenant décident des dispositions suivantes :

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

Les dispositions de l'article 6 du titre I<sup>er</sup> sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6

*Sécurisation juridique*

Sauf dispositions légales ou réglementaires le permettant, les accords d'entreprises ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans la présente convention et ses avenants.

Dans les matières suivantes, les accords d'entreprises conclus postérieurement à la présente convention collective ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention collective sauf lorsque les accords d'entreprises assurent des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres. »

## **Article 2**

### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3**

### *Date d'entrée en vigueur. – Agrément*

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

## **Article 4**

### *Extension*

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

Fait à Paris, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3279

Convention collective nationale  
IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

AVENANT N° 39 DU 20 OCTOBRE 2017  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ  
(MODIFIANT LES ARTICLES 72 ET 73 DE LA CONVENTION)

NOR : ASET1850947M  
IDCC : 1801

Entre :

SNSA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FAA CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Article 72

*Invalidité, incapacité de travail, dépendance, décès et frais de santé*

Définition de la prévoyance

La prévoyance consiste à prévenir les aléas de la vie et couvrir, à cette fin, deux grands domaines de risques liés à la personne :

- les risques décès, incapacité, invalidité, et dépendance interrompant ou suspendant totalement l'activité professionnelle, et de fait, les revenus de l'assuré ;
- les frais médicaux générés lors de l'hospitalisation, de la consultation, d'analyses médicales (maladie, maternité, accident du travail...).

Il s'agit d'une protection sociale qui complète celle du régime obligatoire de la sécurité sociale.

Les entreprises souscrivent un ou plusieurs régimes de prévoyance et de frais de santé offrant au minimum, les garanties fixées dans le "panier de soins minimum de la branche" précisées dans l'avenant et ce sans condition d'ancienneté.

Les présentes dispositions représentent les garanties minimales dont doivent bénéficier les salariés, les entreprises pouvant accorder des garanties plus favorables ou plus élevées à leurs salariés.

## A. – Financement

### 1. Financement *a minima* des garanties d'invalidité, incapacité de travail, décès

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties décès, incapacité temporaire de travail et invalidité, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % par l'employeur au minimum ;
- 50 % par les salariés au maximum.

### 2. Financement *a minima* des garanties "Frais de santé"

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 60 % par l'employeur au minimum ;
- 40 % par les salariés au maximum.

## B. – Portabilité des garanties

### 1. Salariés

Le code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, en cas de rupture de leur contrat de travail (sauf licenciement pour faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, d'un maintien des régimes de prévoyance et de frais de santé dont ils bénéficient au sein de l'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Dans ce cadre, à la date de signature du présent accord :

- la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat ou des derniers contrats lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciés en mois entiers le cas échéant arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture ;
- le maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance et du régime de frais de santé des salariés en activité. Ainsi les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne doivent acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

### 2. Retraités

Il est fait application de l'article 4 de la loi Évin qui permet dans les 6 mois suivant le départ à la retraite de prétendre au maintien de la seule couverture frais de santé sous réserve d'en assurer la totalité de la cotisation.

Il en est de même pour les personnes garanties du chef de l'assuré décédé à la condition que la demande de maintien intervienne dans les 6 mois suivants le décès. Cette garantie est assurée durant 1 an minimum.

Les tarifs applicables aux retraités sont plafonnés selon les modalités définies par décret. »

## « Article 73

### *Garanties*

#### A. – Décès, incapacité temporaire de travail, invalidité et dépendance

- Capital décès :
  - salarié célibataire, veuf ou divorcé : 150 % du salaire annuel ;
  - salarié marié/pacsé/concubin : 200 % du salaire annuel.

Dans les deux cas, une majoration de 60 % par enfant à charge est appliquée.

– Incapacité temporaire de travail :

À compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail consécutif, et tant que dure l'incapacité de travail, le salaire est maintenu en complément des prestations de la sécurité sociale à 80 % de son montant net.

– Dépendance, invalidité partielle, invalidité permanente totale : identique à l'incapacité de travail (sans franchise).

## B. – Complémentaire frais de santé

Cette garantie a pour objet d'assurer un remboursement complémentaire aux prestations en nature de la sécurité sociale ou de tout autre organisme. Ces garanties reposent, *a minima*, sur celles du panier de soins de la branche.

Sont bénéficiaires, outre le salarié lui-même, ses enfants mineurs et ses enfants majeurs étant à charge au sens de la législation fiscale, "son conjoint, son concubin, son partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs)" dès lors que ces derniers justifient n'exercer aucune activité professionnelle et ne percevoir aucun revenu professionnel.

Il peut cependant être procédé par le salarié à une extension facultative souscrite individuellement pour le conjoint/concubin/partenaire (Pacs) et enfants non à charge au sens fiscal selon des modalités définies en entreprise.

Ces dispositions ne remettent pas en cause la couverture familiale dans les entreprises là où elle est déjà appliquée.

### 1. Maintien du bénéfice des garanties du régime complémentaire frais de santé :

Les salariés restent bénéficiaires des garanties du régime complémentaire frais de santé en cas de suspension de leur contrat de travail pour cause de maternité, maladie (professionnelle ou non professionnelle) ou accident (professionnel ou non professionnel) pour la durée de la suspension et tant qu'ils continuent d'appartenir aux effectifs de l'entreprise avec :

- le maintien du salaire total ou partiel ;
- le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale ;
- le versement d'une rente d'invalidité ou d'incapacité.

En revanche, les garanties sont suspendues de plein droit dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation total, congé sans solde).

Dans ces derniers cas, les salariés ont la possibilité d'adhérer à titre individuel en contrepartie du règlement d'une cotisation à leur charge exclusive (part employeur et part salarié). Ce maintien est possible pendant la durée du congé considéré :

- sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant la prise du congé ;
- pendant 24 mois au plus pour les congés sans solde ;
- à condition que les intéressés aient toujours droit aux prestations en nature de la sécurité sociale.

### 2. Les prestations du panier de soins de la branche (incluant la sécurité sociale et dans la limite des frais réels) :

Médecine courante :

Consultations, visites de généraliste ou spécialisé (médecins adhérents à l'OPTAM) :	100 % TM
Consultations, visites de généraliste ou spécialisé (médecins non adhérents à l'OPTAM) :	100 % TM
Actes de petite chirurgie (médecins adhérents à l'OPTAM) :	280 % BR

Radiologie (médecins adhérents à l'OPTAM) :	245 % BR
Actes de petite chirurgie (médecins non adhérents à l'OPTAM) :	200 % BR
Radiologie (médecins non adhérents à l'OPTAM) :	200 % BR
Auxiliaires médicaux :	150 % BR
Frais d'examen de biologie médicale (analyse) :	100 % TM

### Hospitalisation :

Forfait journalier hospitalier :	sans limitation de durée
Frais d'hospitalisation :	100 % TM
Honoraires (médecins adhérents à l'OPTAM) :	280 % BR
Honoraires (médecins non adhérents à l'OPTAM) :	200 % BR
Chambre particulière :	1,5 % du PMSS/jour

### Pharmacie :

Médicaments reconnus comme irremplaçables et coûteux :	100 % TM
Médicaments à service médical rendu majeur ou important :	100 % TM
Médicaments à service médical rendu modéré, les médicaments homéopathiques et certaines préparations magistrales :	100 % BR
Médicaments à service médical faible :	36 % BR

### Dentaire :

Soins dentaires, actes de chirurgie :	150 % BR
Prothèse dentaire :	330 % BR
Orthodontie ou orthopédie dento-faciale :	300 % BR

### Optique : verres et monture : 1 équipement tous les 2 ans :

1 équipement (verres + monture) dont 150 € maximum, pour la monture (1 équipement tous les 2 ans à compter du renouvellement, tous les ans pour les mineurs et/ou en cas d'évolution de la vue) en plus du remboursement sécurité sociale :	470 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre complexe + monture :	750 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre très complexe + monture :	850 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre simple + verre complexe + monture :	610 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre simple + verre très complexe + monture :	660 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre complexe + verre très complexe + monture :	800 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Lentilles (acceptées par la sécurité sociale/an et par œil) :	8 % du PMSS
Chirurgie réfractive ou kératotomie par œil :	15 % PMSS

Transport :

Transport accepté par la sécurité sociale :	195 % BR
---	----------

Appareillage autres prothèses (remboursée par la sécurité sociale) :

Orthopédie et autres prothèses :	300 % BR
Prothèses auditives (selon l'âge - 20 ans ou + 20 ans) :	300 % BR

En outre, les sociétés de la branche assistance s'engagent à couvrir leurs salariés pour les prestations en nature liées à la maternité de la façon suivante :

Maternité : allocation d'un forfait égal à 15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en complément du remboursement des frais médicaux occasionnés par la grossesse pour les dépenses non couvertes par l'assurance maladie et dans la limite des frais réels engagés (à l'exception de complication pathologique)

S'agissant de la prévention (consultations, actes de prévention acceptés par la sécurité sociale) : 2 actes minimum sont choisis par l'entreprise sur une liste définie par décret.

Pour rappel, la souscription d'un contrat portant sur des garanties frais de santé conformes aux conditions des contrats dits « responsables » (titre 7 du livre VIII du code la sécurité sociale) relève du libre choix de chaque société.

Les parties rappellent que les contrats responsables ne peuvent pas prendre en charge :

- la participation forfaitaire à la charge de l'assuré pour chaque acte médical ou de biologie et pour chaque consultation médicale ;
- la franchise applicable sur les boîtes de médicament, sur les actes effectués par un auxiliaire médical et sur les transports sanitaires ;
- la majoration du ticket modérateur appliquée à l'assuré qui ne respecte pas le parcours de soins et des dépassements d'honoraires sur les actes techniques et cliniques pratiqués par un spécialiste consulté par l'assuré sans prescription préalable du médecin traitant ;
- la majoration de participation de l'assuré lorsqu'il n'accorde pas l'accès à son dossier médical.

Fait à Paris, le 20 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

**AVENANT N° 42 DU 5 JUILLET 2018**  
**À L'ACCORD NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018**  
**INSTAURANT LA PRIME MÉDAILLE DU TRAVAIL**

NOR : ASET1850948M  
IDCC : 1801

Entre :

SNSA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FSPBA CGT ;

FAA CGC ;

FBA CFDT ;

FEC FO ASSURANCE,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Lors des négociations annuelles sur les salaires 2018, il a été convenu de négocier outre la revalorisation des minima catégoriels, l'instauration d'une prime liée à la médaille du travail.

Il en résulte l'accord suivant :

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

*Montant de la prime liée à la médaille du travail*

Instauration d'une prime médaille du travail après :

- 20 ans de service : 340 € minimum ;
- 30 ans de service : 480 € minimum ;
- 35 ans de service : 680 € minimum ;
- 40 ans de service : 1 000 € minimum.

## **Article 2**

### *Bénéficiaires*

Le salarié doit avoir réalisé au moins 5 ans de travail dans l'entreprise pour bénéficier de la prime.

Il doit avoir de plus et concomitamment demandé et obtenu la même année l'attribution de la médaille du travail décernée par l'administration.

Les périodes de congés maternité, de service militaire, de stage rémunéré de formation et de CIF sont intégrées dans le calcul de la durée des services.

## **Article 3**

### *Attribution de la prime en cas de cumul de diplômes*

La prime liée à la médaille du travail ne se substitue pas à la prime d'attachement.

Les montants des primes du présent accord ne se cumulent pas avec ceux correspondant aux primes de médaille du travail mis en place dans les entreprises dès lors qu'ils concernent le même nombre d'années de service. Seul le montant le plus élevé s'applique.

Lorsque le salarié peut prétendre à plusieurs médailles du travail dans la même année (exemple 20 ans et 30 ans), l'entreprise verse la prime correspondant au plus grand nombre d'années de service. Il ne peut y avoir cumul des primes.

## **Article 4**

### *Remise de la médaille du travail*

L'entreprise remet au salarié la médaille du travail qu'elle prend à sa charge.

## **Article 5**

### *Date d'effet de l'accord*

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance. L'avenant s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, sans effet rétroactif.

Fait à Paris, le 5 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE**  
**EXTRAHOSPITALIERS**

---

AVENANT DU 25 MAI 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850937M  
IDCC : 959

---

Entre :  
SNMB ;  
SLBC ;  
SDB,

D'une part, et  
FNIC CGT ;  
Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article L. 2232-9 du code du travail qui a été modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dispose qu'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

L'objet du présent avenant est en conséquence de formaliser la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, de préciser ses missions, sa composition et ses modalités de fonctionnement.

L'article 28 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers définissait le rôle, la composition et le fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation. La mission d'interprétation qui était confiée à la commission paritaire d'interprétation est confiée par le présent avenant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En conséquence, il a été arrêté et convenu ce qui suit, étant précisé que le présent avenant ayant pour unique objet de mettre en place et organiser le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de



50 salariés, et s'applique donc à tous les laboratoires définis à l'article 3 ci-après, quel que soit leur effectif.

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

L'article 28 « Commission paritaire d'interprétation » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est abrogé et remplacé par le nouvel article 28 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » ainsi rédigé :

### « Article 28

#### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales de la branche.

Il est rappelé que pour pouvoir être étendus, la convention de branche, ses avenants ou annexes doivent être négociés et conclus au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Dans le respect des dispositions légales, le calendrier des réunions de négociation est fixé par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail, en particulier 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 est également compétente pour :

- 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 ou à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les conditions ci-après exposées ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Pour remplir sa mission, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut décider de la constitution de groupes de travail paritaires composés de membres de la commission, notamment pour préparer le travail de négociation. En même temps qu'elle décide, le cas échéant, de leur constitution, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation définit la mission et la composition de ces groupes de travail, ainsi que leur durée. En toute hypothèse, ces groupes de travail n'ont aucun pouvoir décisionnaire.

En dehors de l'hypothèse où elle siège en tant que commission de négociation ou en tant que commission d'interprétation, les décisions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, font l'objet d'un vote par collège (collège "employeurs", collège "salariés") et ne sont adoptés que si respectivement dans chacun des deux collèges ("employeurs" et "salariés") elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents, étant précisé que la commission ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres sont présents dans le collège "employeurs" et de même dans le collège "salariés".

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, est composée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche.

Au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'un collège "salariés" comprenant 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche dont au plus pour chacune d'entre elles un représentant permanent ;
- d'un collège "employeurs" comprenant un nombre de représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche égal au nombre total des représentants du collège "salariés", de façon à ce que le nombre de représentants du collège "employeurs" soit identique à celui du collège "salariés".

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche, ainsi que les organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche, font connaître au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les noms et prénoms de leurs représentants ainsi que leurs adresses mails, et numéros de téléphone.

Tout changement de représentants est notifié par l'organisation syndicale concernée au secrétariat de la branche par mail ou par courrier.

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, de sa mission d'observatoire paritaire de la branche et de sa mission d'établissement du rapport annuel d'activité, par dérogation aux dispositions ci-dessus, la commission est composée :

- d'un collège "salariés" comprenant trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche, dont au plus pour chacune d'elles un représentant permanent ;
- d'un collège "employeurs" comprenant un nombre de représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche égal au nombre total des représentants du collège "salariés", de façon à ce que le nombre de représentants du collège "employeurs" soit identique à celui du collège "salariés".

## 28.3. Secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assuré par le collège "employeurs" en s'appuyant, s'il le souhaite, sur les ressources notamment en personnel de l'association de gestion des fonds du paritarisme de la branche. Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a notamment pour missions :

- d'assurer la réception et la transmission de l'ensemble des documents entrant dans le champ de compétence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et d'informer les membres de la commission de l'ensemble des correspondances ;

- d’envoyer les convocations, les ordres du jour, et de transmettre tous les documents utiles aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation ;
- la rédaction des procès-verbaux des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation et leur transmission aux membres de la commission pour approbation lors de la réunion suivante ;
- la préparation du rapport annuel d’activité visé à l’article L. 2232-9 du code du travail qui devra être validé par la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation avant d’être transmis à l’autorité administrative compétente ;
- d’une manière générale, d’assurer le bon fonctionnement administratif de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation.

L’adresse postale de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation est située au siège du syndicat des biologistes à l’adresse suivante : 11, rue de Fleurus, 75006 Paris, et son adresse mail est la suivante : [labo.convcoll@free.fr](mailto:labo.convcoll@free.fr)

#### 28.4. Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation se réunit au moins quatre fois par an.

Les réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation sont organisées par le secrétariat de la commission qui adresse par voie électronique, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion, les convocations aux membres de la commission ainsi que l’ordre du jour établi lors de la dernière réunion pour la suivante.

Les éventuels ajouts à l’ordre du jour doivent être inscrits explicitement dans l’ordre du jour et n’ont pas à être traités dans le cadre des questions diverses.

Les documents de travail, s’ils ne sont pas envoyés avec la convocation et l’ordre du jour, pourront être adressés aux membres de la commission sauf circonstances exceptionnelles, au moins 8 jours avant la date de la réunion.

En amont de chaque réunion plénière, les représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche présents à cette réunion ont la faculté d’organiser, ensemble ou séparément, une réunion préparatoire, accolée si possible à la date de la réunion plénière.

Les représentants des organisations syndicales d’employeurs représentatives au niveau de la branche ont la faculté de faire de même.

#### 28.5. Saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation d’une décision d’interprétation

Comme précité, la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation peut rendre un avis à la demande d’une juridiction sur l’interprétation d’une convention ou d’un accord collectif ; elle est saisie dans ce cas dans les conditions prévues à l’article L. 441-1 du code de l’organisation judiciaire.

Par ailleurs, la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation peut également, à la demande d’une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, salariale ou patronale, rendre un avis sur l’interprétation d’un accord collectif ou d’une disposition de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ou de ses avenants et annexes.

Dans ce dernier cas, la saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission ou par la voie électronique à l'adresse mail de la commission précisée ci-dessus.

La date de la saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est celle d'accusé de réception par le secrétariat de sa saisine.

La saisine doit exposer les dispositions sujettes à interprétation, l'ensemble des éléments faisant qu'il y a une difficulté d'interprétation et l'interprétation proposée de façon argumentée.

Le secrétariat de la commission conserve l'original de la saisine de la commission lorsque celle-ci lui a été adressée par recommandé avec accusé de réception et en transmet dans tous les cas une copie, par la voie électronique, à chaque participant de la commission dans un délai de 8 jours à compter de la saisine de la commission.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine, les convocations à la réunion étant adressées par le secrétariat de la commission aux membres de celle-ci par la voie électronique ; l'envoi des convocations doit être réalisé au moins 10 jours avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assuré comme indiqué à l'article 28.4 ci-dessus.

La commission dans son rôle d'interprétation se réunit et ne délibère valablement que si les 3/4 au moins des membres sont présents dans chacun des collèges, "employeurs" et "salariés".

L'avis de la commission suppose pour être adopté qu'il recueille l'unanimité en nombre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche présentes à la réunion et l'unanimité en nombre des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche présentes à la réunion.

Sur décision de la commission prise dans les mêmes conditions d'unanimité, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la convention collective, sous réserve de remplir les conditions de validité des accords collectifs prévues par les dispositions légales.

À défaut d'avis exprimé, dans les conditions ci-dessus définies, un procès-verbal constatant la position de chacune des organisations syndicales participant à la commission est établi.

#### 28.6. Transmission des accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche leurs conventions et accords d'entreprise comportant des dispositions relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, aux repos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés, au compte épargne-temps et au travail de nuit.

Plus largement, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est destinataire des accords collectifs conclus par les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers qui doivent les lui transmettre.

Ces transmissions sont effectuées par voie numérique à l'adresse précitée du secrétariat de la commission ou par voie postale par la partie signataire la plus diligente qui informera les autres signataires de cette transmission.

Les conventions et accords sont transmis à la commission après suppression par la partie signataire la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de la convention ou l'accord transmis.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, par l'intermédiaire de son secrétariat, accuse réception des conventions et accords transmis et en transmet un exemplaire par la voie électronique à chacun de ses membres.

Les accusés de réception ne préjugent en rien de la conformité de la validité de ces conventions et accords d'entreprise au regard des dispositions légales et réglementaires.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au regard notamment de sa mission d'observatoire de la branche. »

## **Article 2**

### *Cohérence de rédaction*

Dans le corps du texte de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers et de ses annexes, dans le corps du texte des accords collectifs de branche, l'ensemble des mentions relatives à la « commission paritaire nationale » ou à la « commission mixte paritaire » sont remplacées par la référence à la « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

## **Article 3**

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

## **Article 4**

### *Dispositions finales*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations syndicales signataires du présent accord en notifiera par lettre recommandée avec accusé de réception le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales auprès du ministère du travail.

Les dispositions du présent avenant se substitueront de plein droit à celles de la convention collective, de ses avenants et annexes et accords qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

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

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès du ministre du travail.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, l'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt par l'organisation adhérente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Fait à Paris, le 25 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,  
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,  
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

---

ACCORD DU 17 MAI 2018

RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE  
PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850942M  
IDCC : 992

---

Entre :

CFBCT,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par l'article 24 de la loi du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche ont décidé, après négociations, d'instaurer par le présent accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le rôle de cette commission demeure essentiellement la négociation, l'interprétation et le suivi de la convention collective et des accords de branche, missions, jusqu'alors, exercées par la commission paritaire nationale.

Les signataires du présent accord ont procédé à l'adaptation des articles de la convention collective relatifs à la commission paritaire nationale, aux nouvelles dispositions légales en vigueur et notamment aux nouvelles missions confiées à la CPPNI.

Les parties réaffirment le caractère impératif de la convention collective nationale en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente convention que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie commerce de volailles et gibiers, telles que définies à son article 1<sup>er</sup>.

## **Article 2**

### *Objet*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), créée par le présent accord, se substitue, dans ses missions et modalités de fonctionnement, à la commission paritaire nationale visée à l'article 10 de la présente convention et aux commissions visées aux articles 39 et 40 de la présente convention.

Les parties rappellent que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation telle qu'elle résulte du présent accord ne se confond pas avec la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) existant actuellement dans la branche. L'objet, les missions et le fonctionnement de cette dernière continuent donc à être régis par l'article 28 « Formation professionnelle des salariés » de la présente convention collective.

## **Article 3**

### *Composition de la CPPNI*

La CPPNI, présidée par le collègue « employeurs », se compose :

- d'un collègue « salariés » composé de représentants choisis par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, en fonction des sujets traités ;
- d'un collègue « employeurs » composé d'un même nombre total de représentants.

Le secrétariat, la gestion et l'organisation des réunions de la CPPNI sont assurés par la CFBCT.

## **Article 4**

### *Rôle et missions de la commission permanente de négociation et d'interprétation*

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions confiées à la CPPNI sont les suivantes :

- 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 du code du travail.

Ce rapport, couvrant les thèmes prévus par la loi, permet aux partenaires sociaux de la branche d'établir le bilan des accords collectifs d'entreprise et de leur impact sur les conditions de travail des salariés ainsi que sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche transmettent les accords conclus à la CPPNI :

- par voie postale, à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la boucherie : 98, boulevard Pereire, 75850 Paris Cedex 17 ;
- sous format numérique, à l'adresse suivante : [cppni.idcc992@boucherie-france.org](mailto:cppni.idcc992@boucherie-france.org).

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis auprès des entreprises concernées. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.



Au regard du bilan qu'elle effectue, la commission formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Enfin, la CPPNI peut être amenée à rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

#### **Article 4.1**

##### *Commission paritaire de négociation*

La CPPNI a notamment pour objet de :

- s'assurer de l'application de la convention collective nationale et négocier tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale ;
- négocier tout accord de branche, et notamment l'ordre public conventionnel ;
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social ;
- mettre en œuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au code du travail, et veiller à l'établissement des rapports prévus par le code du travail.

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Les accords négociés au sein de la CPPNI sont conclus dans le respect des règles de validité définies par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Chaque organisation peut demander l'inscription à l'ordre du jour d'un sujet quel qu'en soit le domaine. Cette demande aboutit à l'ouverture d'un débat paritaire, préalable à l'ouverture d'une négociation.

#### **Article 4.2**

##### *Commission paritaire d'interprétation et de conciliation*

La CPPNI est obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la convention collective. Les différends de toute autre nature pourront facultativement être soumis d'un commun accord entre les parties à la commission de conciliation si elle l'accepte. Dans la négative, les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente.

La commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à son secrétariat. Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée. La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale de salariés dispose d'une voix, le collège patronal disposant d'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales de salariés présentes ou représentés. Un quorum de deux organisations syndicales de salariés présentes est exigé et chaque organisation syndicale ne peut accepter qu'un pouvoir.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé en séance puis signé par les parties et les membres de la commission présents. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.



Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission présents.

## **Article 5**

### *Participation aux réunions de la CPPNI*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprise de la branche, bénéficient, pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

Pour les participants salariés, dont le nombre ne peut être supérieur à deux par organisation, ces réunions ne pourront entraîner aucune perte de salaire et ne pourront en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Le remboursement de leurs frais de déplacement, de repas et d'hébergement aux réunions paritaires, selon les modalités prévues par le règlement intérieur de la CPPNI, sera effectué, sur justificatifs, par la CFBCT qui assure les frais de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires.

## **Article 6**

### *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la taille des entreprises de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 7**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 8**

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 9**

### *Dépôt. – Entrée en vigueur*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 17 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 992. – BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,**  
**BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,**  
**COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

---

**AVENANT N° 59 DU 17 MAI 2018**  
**RELATIF AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1850944M  
IDCC : 992

Entre :

CFBCT,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Attachés au dialogue social, afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, les partenaires sociaux ont institué par l'avenant n° 84 du 18 septembre 2002, étendu par arrêté du 8 octobre 2003, une contribution affectée au développement du dialogue social et au financement des instances paritaires de la branche.

Les partenaires sociaux sont convenus de modifier par le présent avenant les dispositions de l'article 10 de la présente convention collective.

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

*Contribution au dialogue social*

Les dispositions de l'article 10 sont remplacées par les suivantes :

« Il est appelé, à titre obligatoire, une contribution de 0,15 % de la masse salariale à la charge de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Cette contribution est collectée au plus tard le dernier jour de février de chaque année, par l'association ACOTA, en même temps que la cotisation destinée à l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage, prévue à l'article 30 de la présente convention.

La contribution est affectée au développement du dialogue social et au financement des instances paritaires de la profession, notamment :

- commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation mise en place par l'accord relatif du 17 mai 2018 de la présente convention ;
- commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle telle qu'énoncée à l'article 28 de la présente convention.

Les contributions collectées sont déposées sur un compte bancaire ouvert par l'association du Paritarisme dans la boucherie-charcuterie artisanale (APBA) constituée à cet effet, expressément mandatée par l'ensemble des partenaires sociaux, et sont gérées dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Après remboursement à l'ACOTA des frais réels engagés pour la collecte, plafonnés à 2 %, les contributions collectées sont réparties comme suit :

- 17 % affectés à la confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs (CFBCT) qui assure les frais de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires ;
- 10 % affectés à l'APBA, utilisés sur décision des partenaires sociaux au sein de l'association et dédiés à engager toutes études notamment économiques et sociales, participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation et à l'organisation de leurs rencontres, engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et tout particulièrement sur l'évolution de l'emploi et mener toute action de communication et de promotion organisée par la profession afin de favoriser l'attractivité de la branche ;
- 36,5 % affectés au collège « salariés », répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, selon les modalités suivantes :
  - à hauteur de 20 % à égalité ;
  - à hauteur de 30 % en fonction de la présence aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle et des associations paritaires de la branche ;
  - à hauteur de 50 % en fonction du poids de chaque organisation tel que reconnu par l'arrêté de représentativité en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année ;
- 36,5 % affectés au collège « employeurs », répartis entre les organisations patronales reconnues représentatives dans la branche.

Pour les entreprises artisanales, le produit net de la contribution de 0,15 % de la masse salariale, après déduction des frais de collecte, est affecté à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel de l'artisanat, à parts égales entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives, et reversé à cet effet à l'association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l'artisanat (ADSA).

Le solde est réparti dans les conditions ci-dessus. »

## **Article 2**

### *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu d'une part de l'objet de l'article 10 de la convention collective qui repose sur la mutualisation et d'autre part de la taille des entreprises de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur. – Dépôt*

Les contributions collectées à partir de l'année 2018 (sur la masse salariale de l'année précédente) sont réparties selon les modalités prévues par le présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 17 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

ACCORD DU 18 JUIN 2018  
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)  
ET D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION (CPNC)

NOR : ASET1850945M  
IDCC : 733

Entre :

FDCE,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Ayant pris acte des dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi travail », et des modifications issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (« CPPNI ») dans la branche.

Les secteurs du commerce couverts par la branche des détaillants en chaussure regroupant majoritairement de petites, voire de très petites entreprises, la négociation collective de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer et encadrer les garanties des salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application.

À ce titre, l'objectif de l'accord est de créer une instance paritaire de négociation et d'interprétation ayant vocation notamment à négocier des accords collectifs de branche, émettre des avis à la demande des juridictions, ainsi qu'établir un rapport annuel d'activité traitant de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

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

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des détaillants en chaussure, publiée au *Journal officiel* sous le n° 3008 (IDCC 733).

Le présent accord a donc pour champ d'application les entreprises relevant des activités de vente de détail du commerce de la chaussure, classées sous le code NAF n° 47.72A et exploitant sous l'autorité directe d'une même direction un nombre d'un à quatre magasins et le personnel employé. Sont exclues du champ d'application les entreprises qui, du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 31 mars 1980, modifiant l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973. Le présent accord s'applique également à la fédération nationale des syndicats de détaillants en chaussures de France dans les rapports avec son personnel.

Il est entendu que le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité principale et réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises exploitant, sous l'autorité directe d'une même direction, un nombre minimum de cinq magasins relèvent de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure, à l'exception des entreprises, qui du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des détaillants en chaussures à la date d'entrée en vigueur de son avenant n° 3 du 31 mars 1980.

## **Article 2**

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

#### **Article 2.1**

##### *Composition*

La CPPNI est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
- d'un nombre de représentants par organisation patronale représentative dans la branche égal au nombre total de l'ensemble des représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche sans que l'absence d'un ou plusieurs représentants ne modifie la composition de l'autre collège ; en cas de pluralité d'organisations patronales représentatives dans la branche, ce nombre est réparti entre ces organisations patronales.

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la CPPNI.

La commission est présidée par un représentant du collège employeur.

#### **Article 2.2**

##### *Missions*

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants en chaussures.

Elle assure, en outre, le suivi des régimes de prévoyance et de frais de santé collectifs.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail la commission paritaire permanente de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

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

- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l’emploi ;
- elle établit un rapport annuel d’activité qu’elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l’article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d’entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La commission paritaire permanente de négociation peut rendre un avis à la demande d’une juridiction sur l’interprétation de la convention collective ou d’un accord collectif dans les conditions mentionnées à l’article L. 441-1 du code de l’organisation judiciaire.

La commission paritaire permanente de négociation exerce par ailleurs les missions de l’observatoire paritaire mentionné à l’article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, la commission est destinataire des accords d’entreprise ou d’établissement conclus pour la mise en œuvre d’une disposition législative.

Les envois sont à effectuer :

- à l’adresse postale suivante : FDCF – CPPNI – Observatoire paritaire de la négociation collective, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris.

Et

- par mail à l’adresse suivante : CPPNI@chaussure.org.

### **Article 2.3**

#### *Fonctionnement*

##### Participation aux réunions de la CPPNI

Chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis de 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d’une journée ; il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire.

Il est entendu que l’absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d’heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l’accomplissement d’autres missions.

Lorsque le salarié d’une entreprise de la branche est appelé à participer aux réunions de la CPPNI, le temps passé en réunion ainsi que le temps de déplacement pour se rendre à ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dans les conditions visées ci-après « Indemnisations ».

#### Indemnisations

La prise en charge des frais de déplacements et de réunion, le maintien du salaire des participants aux négociations et travaux correspondants (plus charges sociales), les autres coûts encourus dans la négociation et les travaux correspondants (coûts directs et indirects) ainsi que la prise en charge directe d’experts ou de conseils techniques consécutifs aux réunions de la CPPNI est assurée conformément aux règles établies dans le cadre de l’association pour la gestion des fonds du fonctionnement de la commission paritaire nationale de la chaussure dénommée « FCPNC » (ave-  
nant n° 46 du 23 novembre 1945 relatif à la contribution et à la collecte et contrats de mandat du 20 novembre 2000 conclu entre l’association et les membres).

### **Article 3**

#### *Mission de négociation de la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation)*

#### **Article 3.1**

##### *Missions et attributions*

Dans ce cadre, la commission siège en « commission permanente de négociation » et a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants en chaussures.

#### **Article 3.2**

##### *Réunions*

##### *Périodicité*

La commission paritaire permanente de négociation se réunit autant que de besoin et au minimum 6 fois par an en vue des négociations de branche.

Le calendrier des réunions est défini en fin d'année.

##### *Calendrier des négociations*

La commission établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes de l'organisation patronale et des organisations syndicales représentatives dans la branche et de la périodicité des négociations obligatoires.

##### *Convocation*

La présidence assure la convocation par tout moyen des membres de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

##### *Ordre du jour et procès-verbal des réunions*

Lors de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte rendu de la commission paritaire est élaboré par la présidence.

Ce projet est adressé aux organisations syndicales lors de la convocation à la séance suivante.

Il est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante.

Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord sont prises de la manière suivante : il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes ou représentées.

### **Article 4**

#### *Mission d'interprétation de la CPPNI (Commission paritaire permanente d'interprétation)*

Les dispositions relatives à la commission nationale paritaire d'interprétation telles que résultant de l'avenant n° 42 du 4 janvier 1994 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La CPPNI a une mission d'interprétation et dans ce cadre, examine les différends individuels qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention collective et de ses annexes.

Le siège de la commission nationale d'interprétation est fixé 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris (fédération nationale des détaillants en chaussures).



Les services de l'organisation patronale assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions sous la responsabilité d'un secrétaire et d'un président, qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, le président et le secrétaire ne faisant pas partie du même collège, étant alternativement pris dans le collège "Employeur" et dans le collège "Salariés".

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire d'une partie ou de l'ensemble de la convention.

La saisine de la commission est à adresser au siège du secrétariat.

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

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

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente dans les 3 semaines qui suivent la demande de convocation, à laquelle seront joints les dossiers concernés.

La commission peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui semblent utiles.

Les membres de la commission peuvent entendre les parties, lesquelles peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut, de ce fait, renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes.

Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 15 jours qui suivent. »

## **Article 5**

### *Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)*

Le présent article annule et remplace dans son intégralité, les dispositions de l'article 37 de la convention collective nationale actualisée par avenant n° 79 du 8 décembre 2014 relatif à la révision de la convention et les dispositions relatives à la CPNC résultant de l'avenant n° 42 du 4 janvier 1994.

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une CPNC chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

## **Article 5.1**

### *Composition, fonctionnement et indemnisations*

La CPNC est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;

- d'un nombre de représentants par organisation patronale représentative dans la branche égal au nombre total de l'ensemble des représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche sans que l'absence d'un ou plusieurs représentants ne modifie la composition de l'autre collège ; en cas de pluralité d'organisations patronales représentatives dans la branche, ce nombre est réparti entre ces organisations patronales.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la commission nationale paritaire de conciliation.

Les services de l'organisation patronale assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions sous la responsabilité d'un secrétaire et d'un président, qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, le président et le secrétaire ne faisant pas partie du même collège, étant alternativement pris dans le collège « Employeur » et dans le collège « Salariés ».

La prise en charge des frais de déplacements et de réunion, le maintien du salaire des participants aux négociations et travaux correspondants (plus charges sociales), les autres coûts encourus dans la négociation et les travaux correspondants (coûts directs et indirects) ainsi que la prise en charge directe d'experts ou de conseils techniques consécutifs aux réunions de la CPPNI est assurée conformément aux règles établies dans le cadre de l'association pour la gestion des fonds du fonctionnement de la commission paritaire nationale de la chaussure dénommée « FCPNC » (avenant n° 46 du 23 novembre 1945 relatif à la contribution et à la collecte et contrats de mandat du 20 novembre 2000 conclu entre l'association et les membres).

## **Article 5.2**

### *Missions*

La CPNC examine les différends collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention collective et de ses annexes.

Elle a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges qui lui seront soumis et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

La saisine de la CPNC est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie).

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsque la CPNC est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 3 semaines à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion sauf circonstances exceptionnelles.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour certains de ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Elle peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

Les membres de la commission peuvent entendre les parties, lesquelles peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut, de ce fait, renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la CPNC, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

## **Article 6**

### *Mise en place de moyens supplémentaires en faveur des négociateurs salariés des entreprises de la branche participant aux réunions*

Il est rappelé que le temps passé par les négociateurs salariés des entreprises de la branche à la participation aux réunions préparatoires, plénières et extraordinaires, ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

De plus, pour chaque réunion d'une instance paritaire – CPPNI ou CPNC – les délégués salariés des entreprises de la branche bénéficient d'un crédit d'heures pour préparer ces réunions (à raison d'une réunion préparatoire par instance et par réunion) :

- 2 heures pour préparer une réunion de 1 demi-journée ;
- 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Ces heures de préparation s'ajoutent, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Les négociateurs salariés des entreprises de la branche concernés devront informer leur employeur :

- de leur désignation au sein d'une ou des commissions ;
- de la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la commission et signer la feuille d'émargement à chaque réunion afin d'éviter toute contestation.

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite des heures de préparation pourra saisir le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Le différend sera examiné et arbitré par la CPPNI la plus proche.

Ces heures de préparation sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles à l'échéance normale par l'employeur.

Les heures de préparation seront remboursées à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale représentative de son ressort d'activité après envoi des éléments permettant ce remboursement.

Les négociateurs salariés peuvent demander à leur employeur une avance de frais de déplacement.

Les frais de déplacement engagés seront remboursés à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale représentative de son ressort d'activité après envoi des éléments permettant ce remboursement.

Ces prises en charge sont limitées par réunion à 3 représentants maximum par organisation syndicale représentative et à 2 représentants maximum d'une même organisation syndicale par entreprise.

## **Article 7**

### *Protection des salariés membres de la CPPNI*

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la convention collective des détaillants en chaussures et membres de la CPPNI bénéficient

des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- d'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de ladite commission, ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- d'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
- à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la commission susvisée.

## **Article 8**

### *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

## **Article 9**

### *Durée, entrée en vigueur et révision*

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément au code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de sa période de signature.

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

## **Article 10**

### *Dépôt, demande d'extension et publicité*

Une version signée du présent accord sera déposée en 2 exemplaires (une version sur support papier et une version sur support électronique) auprès de la DGT.

Les parties demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

La fédération nationale des détaillants en chaussures prendra en charge les formalités.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 18 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3004

Convention collective nationale  
IDCC : 1408. – **NÉGOCE ET DISTRIBUTION  
DE COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES,  
GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

---

ACCORD DU 20 JUIN 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE  
PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850941M  
IDCC : 1408

---

Entre :

AIP ;

FFPI ;

FF3C,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En vertu des dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ainsi que des textes réglementaires pris en application de cette loi, les partenaires sociaux de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » (IDCC 1408) conviennent de formaliser par écrit la création de la « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI), dans le champ d'application de la convention collective.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit être un lieu d'échanges permettant l'information réciproque des organisations patronales et syndicales de la branche sur l'ensemble des sujets qui la concerne.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité marquer l'importance qu'ils attachent au développement et au bon déroulement d'un dialogue social de qualité dans la branche, et promouvoir la place centrale de la négociation collective.

Cet accord, portant officiellement création de la CPPNI, renforce la dynamique sociale de la branche, régulièrement concrétisée par la signature d'accords et d'avenants permettant notamment :

- d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et aux besoins du secteur d'activité ;
- de mettre en place des actions de valorisation de la branche ;
- d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la redéfinition des obligations qui pèsent sur les branches et des missions qui lui sont dévolues, notamment depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, qui instaurent de nouvelles règles en matière de négociation collective.

La négociation de cet accord a été l'occasion, au-delà d'un retour d'expérience, d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche professionnelle.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord, portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

## **Article 2**

### *Objet : mise en place de la CPPNI dans la branche*

Les partenaires sociaux de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » (IDCC 1408) instituent, par le biais du présent accord, la « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

Celle-ci se substitue dans ses missions et modalités de fonctionnement à la commission paritaire existant jusqu'ici dans la branche, ainsi qu'à la « commission paritaire d'interprétation et de conciliation » visée à l'article 25 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale des entreprises du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers ».

Le présent accord a également pour objet de réviser l'article 25 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale des entreprises du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers », intitulé « Commission paritaire d'interprétation et de conciliation », afin de l'adapter aux missions nouvelles et plus élargies confiées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Par ailleurs, les parties rappellent que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation telle qu'elle résulte du présent accord ne se confond pas avec la « commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle » (« CPNEFP » ou « CPNE »), telle que mise en place par les accords de branche du 17 mars 2005 et du 8 mars 2016, existant actuellement dans la branche.

### Article 3

#### *Missions de la CPPNI*

Le contenu de l'article 25 intitulé « Commission paritaire d'interprétation et de conciliation » du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 25

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Elle exerce les missions qui lui sont dévolues et imposées par le code du travail.

Ainsi, les missions d'intérêt général confiées à la CPPNI sont, notamment, les suivantes :

- négocier des accords de branche et avenants à la convention collective, sur tous les thèmes qui relèvent de son champ de compétence ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective, ou d'un de ses d'un accord ou avenant ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises, et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Il est rappelé que la CPPNI est composée d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs" ; elle comporte un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire de la présente convention désignera deux représentants. Elle se réunira au moins 3 fois par an, au lieu de réunion choisi par la délégation patronale.

Le remboursement des frais exposés par les représentants des organisations syndicales représentatives pour la participation aux réunions de la CPPNI et à celles des groupes de travail est régi par les dispositions de l'article 6 de la convention collective du "Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers".

En outre, la CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective, mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail, et mis en place par un accord de branche du 20 décembre 2004.

À ce titre, conformément à l'article D. 2232-1-1 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise de la branche sont obligatoirement transmis à la CPPNI ; pour ce faire, la branche a transmis l'adresse postale et l'adresse électronique de la CPPNI au ministère chargé du travail en date du 13 décembre 2016.

La CPPNI en accuse alors réception auprès des entreprises concernées.

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

De même, la CPPNI examine les conflits collectifs et les différends nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention qui n'auraient pas été directement réglés par les parties.



Lorsqu'une des parties signataires désire soumettre une question à la commission de conciliation, elle en avise les autres par lettre recommandée avec avis de réception. La date de la réunion et l'ordre du jour en sont fixés d'un commun accord, sur proposition de la partie demanderesse.

Il est entendu que ne devra siéger dans la CPPNI aucun membre appartenant à l'entreprise où se situe le litige. Toutefois, les parties en cause pourront être entendues.

Dans tous les cas de réclamation collective découlant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention en vue de l'examen en commun de ces réclamations, les parties s'engagent à se réunir dans un délai maximum de 1 semaine franche.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la CPPNI, un procès-verbal est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Les différends collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation selon les règles fixées par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail. »

#### **Article 4**

##### *Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

#### **Article 5**

##### *Dispositions générales*

##### Conditions de suivi. – Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de pilotage, dans le cadre de la CPPNI, pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit accord.

##### Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

##### Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de la date de sa signature et à l'issue des formalités légales de dépôt.

##### Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

##### Force obligatoire de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations du présent accord prévalent sur celles des conventions d'entreprise conclues antérieurement ou postérieu-



rement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

#### Révision

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

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

Fait à Paris, le 20 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS**

AVENANT DU 18 AVRIL 2018  
À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2001 RELATIF À LA RÉDUCTION  
ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1850936M  
IDCC : 573

Entre :

CGI,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de réviser :

- les dispositions de l'article 2.3.2 A. de l'accord du 14 décembre 2001, relatives aux salariés concernés par les conventions de forfaits annuels en jours et aux caractéristiques principales de ces conventions individuelles, telles que modifiées par l'avenant du 13 avril 2006 et du 30 juin 2016, compte tenu des réserves formulées dans l'arrêté d'extension du 15 février 2018, publié au *Journal officiel* du 21 février 2018 ;
- les dispositions de l'article 2.3.2 B. de l'accord du 14 décembre 2001, relatives à l'incidence des absences, telles que modifiées par l'avenant du 30 juin 2016.

Le présent avenant est conclu dans les conditions définies par les articles L. 3121-53 et suivants et l'article L. 3121-64 du code du travail en l'absence d'accord d'entreprise.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

### *Salariés concernés*

Les dispositions de l'article 2.3.2 A. de l'accord du 14 décembre 2001, relatives aux salariés concernés par les conventions de forfaits annuels en jours et aux caractéristiques principales de ces conventions individuelles, telles que modifiées par l'avenant du 13 avril 2006 et du 30 juin 2016 sont révisées comme suit :

#### « 2.3.2. Convention de forfait annuelle en jours

##### A. – Salariés concernés

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application de l'article 1.1 de l'avenant du 30 juin 2016, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, les salariés qui respectent les conditions mentionnées ci-dessus et qui occupent des emplois des filières commerciale, logistique, technique, administrative relevant des niveaux VII échelon 1 à X échelon 2 de la classification de la CCN des commerces de gros n° 3044.

Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif et contiendra les principales caractéristiques suivantes :

- la justification que les fonctions occupées par le salarié répondent aux conditions fixées par le présent article pour bénéficier d'une convention individuelle de forfait annuel en jours ;
- le nombre de jours de travail compris dans le forfait, dans la limite du nombre de jours fixé en application de l'article 1.1 de l'avenant du 30 juin 2016 ;
- la rémunération forfaitaire versée au salarié bénéficiaire ;
- le rappel des garanties visées à l'article 2 de l'avenant du 30 juin 2016 ;
- les modalités de prise des jours de repos.

## **Article 2**

### *Incidence des absences*

Les dispositions de l'article 2.3.2 B. de l'accord du 14 décembre 2001, relatives aux incidences des absences, telles que modifiées par l'article 1.3 de l'avenant du 30 juin 2016 sont révisées comme suit :

#### « 1.3. Incidence des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne devront pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés. »

### **Article 3**

#### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4**

#### *Révision*

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent avenant et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

### **Article 5**

#### *Publicité et date d'effet*

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie patronale.

Fait à Paris, le 18 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE**

ACCORD DU 14 JUIN 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE  
PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850951M  
IDCC : 303

Entre :

CSHC,

D'une part, et

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

UNACAC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit la mise en place, dans chaque branche professionnelle, d'une commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation.

Ladite commission paritaire permanente se voit reconnaître un rôle de représentation de la branche et de centralisation de la négociation au niveau du secteur professionnel dans cette volonté d'ordonnancement du dialogue social.

Conscients de l'importance du dialogue social au sein de la branche de la couture parisienne, les partenaires sociaux des industries de la couture ont décidé de mettre en place au niveau de cette branche professionnelle une commission paritaire permanente, selon les modalités suivantes, garante d'un dialogue social permanent.

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

*Composition de la commission paritaire permanente de négociation*

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

- deux sièges au plus par organisation syndicale de salarié représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque membre de la commission peut donner mandat de représentation à l'un des membres de son collège, sans limitation du nombre de mandat.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et signataire ou adhérente de la convention collective de la couture parisienne, désigne par courriel adressé à la chambre syndicale patronale signataire du présent accord les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation. La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout projet d'accord sera adressé par tout moyen aux organisations syndicales, celles-ci disposant d'un délai de 15 jours calendaires pour signer ledit accord.

Le secrétariat permanent de la commission paritaire permanente est assuré par la chambre syndicale patronale. À ce titre, le secrétariat rédigera les comptes rendus qu'il enverra avec les convocations et les documents nécessaires aux prises de décisions. Lors de la réunion suivante, le compte rendu est validé si aucune remarque ne subsiste.

## **Article 2**

### *Attributions*

La commission paritaire permanente de négociation exerce les missions suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail, en particulier 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.

Notamment, elle reçoit, à l'initiative de la partie la plus diligente, et accuse réception des conventions ou accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et/ou au compte épargne-temps. Ces conventions et accords seront adressés à l'adresse suivante : cppni@fhcm.paris.

Elle négocie sur ces bases les dispositions de la convention collective de branche relatives aux thèmes précités ou plus généralement à tout autre thème relevant de ladite convention.

4° Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

## **Article 3**

### *Modalités de réunion*

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II de la 2<sup>e</sup> partie du code du travail (négociation de branche) et autant de fois que nécessaire selon l'actualité de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail (détermination des thèmes, de la périodicité et de la méthode de négociation).

Chaque fin d'année civile, elle définit :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;

- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l’opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions ;
- à cet effet, la commission paritaire élabore un agenda social partagé.

### 3.1. Ordre du jour des réunions

L’ordre du jour est fixé d’une réunion à l’autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l’année.

### 3.2. Délais de convocation

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

### 3.3. Déroulement des réunions

À l’issue de chaque réunion de la commission permanente, un relevé résumant les positions de chaque collège est établi par le secrétariat permanent avant envoi avec la convocation et l’ordre du jour de la commission suivante ainsi que les documents nécessaires à l’étude des sujets à l’ordre du jour.

### 3.4. Décisions

Les décisions de la commission sont prises par accord majoritaire sur la base de la représentativité arrêtée au niveau de la branche professionnelle.

## Article 4

### *Rapport annuel d’activité*

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

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d’entreprise conclus pour la mise en œuvre d’une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission suivant leur signature ;
- les accords collectifs d’entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail et transmis dans les conditions définies par décret ;
- l’analyse des accords collectifs d’entreprise susmentionnés ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission paritaire permanente pour 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.

## Article 5

### *Commissions d’interprétation et de conciliation*

#### 5.1. Commission d’interprétation

Toute demande d’interprétation d’une disposition de la convention ou d’un accord collectif de branche, émanant d’une juridiction, d’une administration, d’un employeur ou d’un salarié, est portée à la connaissance du secrétariat permanent de la commission paritaire permanente par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen similaire.

Le secrétariat permanent avise les membres de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission pour interprétation dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal ou par voie électronique, accompagnés des documents transmis par le demandeur au moins 15 jours avant la prochaine réunion.

Les décisions de la commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal transmis en courrier recommandé ou par tout autre moyen similaire aux demandeurs de la saisine dans les 5 jours suivants la réunion.

L'avis de la commission d'interprétation doit faire l'objet d'un avenant à la convention collective dans le cadre d'une négociation en commission paritaire permanente de négociation.

Dans ce cas, chaque organisation syndicale représentative de la branche sera préalablement invitée à faire connaître sa position quant à la transmission de l'avis interprétatif à la commission paritaire permanente de négociation, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception du projet de transmission.

## 5.2. Commission de conciliation

Toute demande de conciliation, suite à un différend entre un employeur et un salarié, et qui n'a pu être réglée à l'amiable entre les parties, peut être portée à la connaissance du secrétariat permanent de la commission paritaire permanente, à la demande conjointe des parties, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat permanent avise les membres de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission pour conciliation dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal ou par voie électronique, accompagnée des documents transmis par le demandeur.

Les décisions de la commission de conciliation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal transmis en courrier recommandé aux demandeurs de la saisine dans les 5 jours suivants la réunion.

## Article 6

### *Groupes de travail*

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

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

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

## 6.1. Composition

Les groupes de travail sont composés de :

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

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courriel, les représentants amenés à siéger aux groupes de travail.

La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Les représentants choisis pour siéger aux réunions des groupes de travail, sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux travaux. Ils pourront, par



ailleurs, se faire assister d'experts en concertation avec les membres des groupes de travail. Dans l'hypothèse où un ou plusieurs experts feraient l'objet d'une désignation commune par les collèges salarié et employeur, il(s) serai(en)t alors pris en charge par la branche.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

## 6.2. Calendrier prévisionnel

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

## 6.3. Délais de convocation

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

## Article 7

### *Maintien de la rémunération et frais de transport*

Le maintien de la rémunération et la prise en charge des frais de transport liés à la participation aux activités de la commission paritaire permanente sont assurés dans les conditions fixées à l'article 5 *bis* de la convention collective nationale de branche.

Par dérogation aux dispositions précitées, les frais de repas sont portés à 20 € TTC par repas. Enfin, sous réserve d'un accord exprès du collège employeur au cas par cas, selon l'importance des travaux en cours, les temps de préparation des réunions qui auront été préalablement évalués seront rémunérés comme temps de travail pour au maximum deux membres par délégation. De la même sorte, si des frais de restaurant et de transport afférents à une réunion préparatoire pour chaque réunion plénière ordinaire ou extraordinaire devaient être engagés, ils seraient financés par l'organisation patronale, dès lors que ces dépenses ne pourraient être prises en charge par le fonds paritaire pour le financement du dialogue social prévu par l'article L. 2135-9 du code du travail.

## Article 8

### *Couverture accidents de trajet ou de travail*

Les salariés mis à disposition sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une réunion préparatoire ou à une commission paritaire permanente de négociation.

## Article 9

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de branche.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

## Article 10

### *Révision*

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen similaire et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

## **Article 11**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

**Accords professionnels**  
**IEG : industries électriques et gazières**

---

AVENANT N° 3 DU 5 JUILLET 2018  
À L'ACCORD DU 4 JUIN 2010 RELATIF À LA MISE EN PLACE  
D'UNE COUVERTURE SUPPLÉMENTAIRE MALADIE DES AGENTS STATUTAIRES

NOR : ASET1850938M

Entre :

UFE ;

UNEMIG,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le 16 novembre 2015, un avenant n° 2 à l'accord de branche de mise en place de la Couverture supplémentaire maladie (ci-après « CSM ») a été signé à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2016 afin de mettre en conformité la couverture avec la réglementation des contrats responsables, mais également de résorber les excédents constatés dans les comptes (30 M € fin 2015) via des améliorations de prestations et une baisse temporaire des cotisations.

La baisse temporaire des cotisations a pris la forme d'un taux d'appel applicable sur 3 années (2016, 2017 et 2018). L'objectif étant de résorber les excédents pour atteindre un seuil minimal de réserves égal à 1 mois de prestations.

Les organismes assureurs ont présenté aux partenaires sociaux, le 31 mai 2018, les comptes de résultat 2017, ainsi que la projection des comptes et des réserves à fin 2018.

Ces éléments démontrent qu'au 31 décembre 2018, les comptes afficheront un niveau de réserves inférieur au seuil de 1 mois de prestations.

Il est donc apparu nécessaire de mettre fin à la période transitoire de manière anticipée.

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

### *Dispositions modifiées*

Il est mis fin à période transitoire telle que définie à l'article 5.1.1 de l'avenant n° 2 dès le 30 juin 2018, pour appliquer, à compter du 1<sup>er</sup> juillet, les dispositions relatives à la sortie de la période transitoire prévues par l'article 5.1.3 de l'avenant n° 2.

Le montant des cotisations est donc fixé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au niveau des taux contractuels tels que prévus par l'avenant n° 2, à savoir :

EN % DE LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE, dans la limite du plafond de la sécurité sociale	COTISATION « ISOLÉ »	COTISATION « FAMILLE »
Cotisation patronale	0,498 %	0,880 %
Cotisation salariale	0,268 %	0,474 %
Cotisation totale	0,766 %	1,354 %

Lors du comité de suivi de fin d'année 2018, les partenaires sociaux réexamineront les comptes de résultat prévisionnels et la projection du niveau des réserves à fin 2018. Si besoin, ils mettront en œuvre le mécanisme d'ajustement annuel de la réserve de stabilité, en application des dispositions de l'article 5.1.2.

## **Article 2**

### *Dispositions finales*

### **Article 2.1**

#### *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018, date à laquelle il se substitue aux dispositions de l'accord qu'il vient modifier. Il est conclu pour la même durée que l'accord initial.

### **Article 2.2**

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

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

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

### **Article 2.3**

#### *Procédure d'extension de l'avenant*

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

Fait à Paris, le 5 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION**

---

AVENANT DU 12 JUIN 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850946M  
IDCC : 1516

---

Entre :

FFP ;

SYNOFDES,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels correspondant aux niveaux auxquels les salariés sont positionnés.

Concernant la mise en œuvre des présentes dispositions sur les salaires minima conventionnels et conformément aux dispositions des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations signataires décident que cet avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ils s'accordent pour que les salaires minima conventionnels pour l'année 2018 évoluent selon les dispositions suivantes.

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

Les salaires minima conventionnels de l'ensemble des catégories de personnel sont augmentés de 324 € brut annuels pour l'année 2018 (base temps plein) et déclinés selon l'article 2 du présent avenant.

## Article 2

Les salaires minima conventionnels annuels devront être déclinés au plus tard au 31 décembre 2018 selon le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE de personnel	NIVEAU hiérarchique	COEFFICIENT de classification	AUGMENTATION annuelle en vertu de l'avenant de branche du 12 juin 2018	SALAIRE MINIMUM conventionnel annuel 2018
<b>Employés</b>			324 € brut annuels	
Spécialisés.....	A1	100		18 267,63
	A2	110		18 312,95
Qualifiés.....	B1	120		18 357,24
	B2	145		18 402,56
<b>Techniciens</b>				
Qualifiés				
1 <sup>er</sup> degré.....	C1	171		18 485,83
	C2	186		19 695,37
Qualifiés				
2 <sup>e</sup> degré.....	D1	200		21 153,43
	D2	220		23 236,38
Hautement qualifiés.....	E1	240		25 319,32
	E2	270		28 443,73
<b>Cadres</b>	F	310		32 609,62
	G	350		36 775,51
	H	450		47 190,22
	I	600		62 812,30

## Article 3

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations sur un dispositif de mise en place d'une épargne salariale et d'abondement du compte personnel de formation de branche dès la prochaine CPNN (CPPNI le cas échéant) de septembre 2018.

## Article 4

Le présent avenant s'applique au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

## Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 12 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale  
IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS  
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

---

ACCORD DU 11 JUIN 2018  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850932M  
IDCC : 1505

---

Entre :

Saveurs commerce ;

FECP,

D'une part, et

Et les organisations syndicales :

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Cadre général

Le présent accord se substitue et remplace, à compter de son entrée en vigueur, l'accord de branche du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences, étendu par arrêté ministériel du 18 juin 2015.

Le présent accord opère également une révision de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 103 du 15 novembre 2012 relatif à la création de l'observatoire des métiers au sein d'AGEFOS-PME étendu par arrêté ministériel du 23 avril 2013.

Cet accord comporte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fortes de leur expérience passée s'agissant de l'exécution de ce précédent accord de branche du 9 février 2015, les parties signataires entendent, par la présente, clarifier la politique de développement de la formation professionnelle continue mise en œuvre dans la branche, en précisant notamment les moyens financiers qui lui sont alloués au travers de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, les affectations

des fonds correspondants, les instances impliquées dans la définition, la mise en œuvre et le contrôle de cette politique de formation, ainsi que le rôle dévolu à chacune d'elles.

#### Politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche

La politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche est principalement définie par la négociation collective.

Elle est notamment complétée par :

- les orientations définies par la commission paritaire nationale pour l'emploi et pour la formation professionnelle (CPNE-FP), en prenant en compte notamment les productions des groupes de travail paritaires de la branche et les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications <sup>(1)</sup> ;
- les études conduites dans ce domaine le cas échéant, notamment par l'association paritaire de la branche, à la demande des partenaires sociaux.

Les parties signataires rappellent que la politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche comprend :

- d'une part, le développement et le financement des actions de formation qui entrent dans le champ de la formation professionnelle continue, telle que définie par la sixième partie du code du travail ;
- d'autre part, le développement et le financement d'actions qui ne constituent pas des actions de formation, mais visent le développement de la formation professionnelle continue.

Pour financer la mise en œuvre de la politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche, les parties signataires conviennent de s'appuyer sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, dont le taux et les modalités sont définis au présent accord, et dont la gestion est confiée à l'OPCA de la branche, dans les conditions également définies par les présentes.

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

## CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

### Article 1.1

#### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique de plein droit aux entreprises visées par l'article 1.1 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, ainsi qu'à l'ensemble de leurs salariés.

### Article 1.2

#### *Définition des objectifs et des priorités de la formation professionnelle dans la branche*

#### Objectifs des actions de formation

Les parties signataires conviennent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- développer la formation en alternance, y compris la formation des tuteurs qui en sont les garants ;
- développer les compétences transversales (management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, transition numérique, etc.) ;
- mettre en place et développer les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche, qui permettent de répondre à des besoins spécifiques de la branche, en termes de compétences et de qualification ;

---

(1) Observatoire des métiers créé par l'avenant n° 103 du 15 novembre 2012 étendu par arrêté du 23 avril 2013.



- prendre les dispositions nécessaires pour permettre aux entreprises de la branche de remplir leurs obligations en matière de formation professionnelle continue.

#### Définition des publics prioritaires

Les parties signataires décident que les jeunes, les salariés à temps partiel ainsi que les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 4 ans, constituent des publics prioritaires, pour lesquels le financement des actions de formation sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sera privilégié.

#### Définition des priorités de la formation professionnelle dans la branche

Les parties signataires rappellent qu'il appartient à la CPNE-FP de déterminer les priorités de la formation professionnelle dans la branche, au regard notamment des objectifs, et des publics ci-avant identifiés.

## TITRE II

### **DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré dans le respect des dispositions du code du travail, qui prévoit notamment les différentes voies d'accès suivantes :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de formation ;
- à l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ou des actions éligibles au compte personnel de formation (CPF) ;
- dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent que les actions de formation éligibles à ces différents dispositifs pourront, le cas échéant, donner lieu à un financement sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue telle qu'instaurée par le présent accord, dans la limite des fonds disponibles, et dans le respect des principes suivants :

- la CPNE-FP définira, pour chaque dispositif de formation, la liste des actions de formation dont le financement avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue est considéré comme prioritaire par les partenaires sociaux, et privilégiée ;
- la CPNE-FP définira les plafonds de prise en charge des frais pédagogiques avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- un contrôle du bon emploi des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sera effectué, dans le respect des dispositions de l'article 5 du présent accord.

## TITRE III

### **ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Les parties signataires rappellent que la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue peut également être exposée pour financer des actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Ainsi, il est rappelé que peuvent notamment être financées, sur cette contribution conventionnelle supplémentaire, les actions suivantes :

- les frais pédagogiques des formations permettant au tuteur d'un salarié en contrat ou en période de professionnalisation d'exercer les missions d'accompagnement qui lui sont dévolues de manière optimale.

Les partenaires sociaux rappellent en effet que ces derniers doivent bénéficier d'une action de formation de 42 heures au moins, lorsque la période de professionnalisation, ou le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un CQP de branche <sup>(1)</sup>.

Il appartient à la CPNE-FP de déterminer la durée des actions de formation des tuteurs prises en charge, ainsi que les plafonds de prise en charge, et les justificatifs de réalisation dont la production est requise, préalablement au versement des fonds correspondants.

- les frais de participation aux jurys d'examens des salariés de la branche, lors des épreuves visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration ainsi que la rémunération du jury salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent.

Ces frais pourront être financés dans la limite du barème établi par la CPNE-FP, et sur la base de justificatifs comprenant la convocation au jury d'examen, les justificatifs des frais demandés en remboursement et l'attestation de présence signée par les membres du jury.

- des prestations d'accompagnement des TPE et PME de la branche, destinées à permettre et favoriser l'accès à la formation professionnelle continue des salariés, lesquelles peuvent notamment comprendre, dans le respect des conditions de prise en charge définies par la CPNE-FP, l'information des salariés sur les dispositifs de formation qui peuvent être sollicités à leur initiative ou le conseil en évolution professionnelle, ainsi que la diffusion des outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS FINANCIÈRES

#### Article 4.1

##### *Contribution légale au développement de la formation professionnelle continue*

Les entreprises doivent verser, chaque année, à l'OPCA désigné par la branche une contribution minimale au développement de la formation professionnelle continue, dans les conditions déterminées par la loi et les textes réglementaires pris en son application, ci-après rappelées :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés, cette contribution est de 0,55 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises d'au moins 11 salariés, cette contribution est de 1 % de la masse salariale.

#### Article 4.2

##### *Contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue*

Afin de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue mise en place au sein de la branche, les parties signataires conviennent de reconduire la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, mise en place par l'accord de branche du 9 février 2015.

---

(1) Avenant n° 67 du 7 avril 2005 relatif aux certificats de qualification professionnelle.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche, et elle est fixée comme suit :

- pour les entreprises de moins de 20 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est fixée à 0,15 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et moins de 50 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est fixée à 0,60 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette contribution conventionnelle supplémentaire est fixée à 0,70 % de la masse salariale.

Cette contribution a pour seul objet de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche, comprenant des actions de formation professionnelle continue, d'une part, et les actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, d'autre part.

Les différentes affectations de cette contribution au développement de la formation professionnelle continue sont déterminées par le présent accord, ainsi que par la CPNE-FP.

Cette contribution est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA de la branche, fait l'objet d'un suivi comptable distinct, et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux.

L'utilisation de ces fonds fait l'objet de contrôles, dans les conditions définies au titre V.

## TITRE V

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES

(CPNE, observatoire des métiers, des qualifications et des compétences,  
OPCA et association paritaire)

#### Article 5.1

*Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle  
(CPNE-FP)*

##### 5.1.1. Rôle de la CPNE-FP

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution des emplois dans la branche. À cet effet, elle est notamment chargée :

Pour la formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de la définition des orientations politiques relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche ;
- de la définition des priorités de la formation professionnelle de la branche ;
- de la promotion des actions de formation professionnelle continue ;
- de la veille, et du suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle continue ;
- de la formulation de toute proposition et avis intéressant la formation professionnelle continue et la politique de formation professionnelle continue conduite dans la branche.

Pour la certification :

- recenser les besoins en connaissances et compétences des métiers de la branche ;
- le cas échéant, traduire les besoins recensés en certifications ;
- proposer les certifications pouvant nécessiter un positionnement dans la classification ;

- répondre devant la CNCP des besoins de certifications de la branche ;
- habilitier les organismes de formation pour préparer les candidats aux CQP de la branche ;
- préciser les modalités d'élaboration et de validation des CQP et, le cas échéant, des autres certifications.

Pour l'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'observatoire prospectif, des métiers, des qualifications et des compétences ;
- l'étude sur l'évolution des différentes activités de la branche ;
- la CPNE-FP demande des études thématiques à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, établi au sein de la branche et éventuellement au sein de l'OPCA.

Pour les modalités d'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue :

- de définir les priorités, actions, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- de définir les priorités, actions de formation, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

### 5.1.2. Organisation et composition

#### 5.1.2.1. Modalités d'organisation de la CPNE-FP

La CPNE-FP est une instance paritaire, composée d'un collège comprenant les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche, et d'un collège comprenant les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

La CPNE-FP est administrée par un bureau, dont la composition et le fonctionnement sont définis selon les règles en vigueur, et inscrites dans son règlement intérieur.

#### 5.1.2.2. Commission paritaire de pilotage financier

Dans un souci d'efficacité, afin de faciliter la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de veiller à la déclinaison effective, par la section professionnelle paritaire instituée au sein de la branche, des orientations politiques arrêtées par les partenaires sociaux de la branche, les parties signataires conviennent de s'appuyer sur une commission paritaire de pilotage financier, instituée au sein de la CPNE-FP.

La commission paritaire de pilotage financier est une commission restreinte, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés, et d'un représentant par organisation syndicale représentative des employeurs de la branche.

Sa composition, ses modalités de fonctionnement, ses prérogatives et les moyens qui lui sont dévolus, le cas échéant, doivent faire l'objet d'une décision paritaire de la CPNE-FP.

Cette commission paritaire de pilotage financier a notamment pour attributions :

- le contrôle portant sur les modalités d'attribution des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- la transmission à la section professionnelle paritaire instituée au sein de la branche, de toutes les informations utiles à la déclinaison opérationnelle des décisions politiques de la CPNE-FP, s'agissant de l'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;

- le suivi des actions effectivement financées avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la bonne gestion des fonds ;
- l’alerte de la CPNE-FP, en cas de discordance constatée entre les décisions prises par les partenaires sociaux de la Branche, et leur déclinaison opérationnelle à travers la section professionnelle paritaire, instituée au sein de la branche, ou le conseil d’administration de l’OPCA ;
- l’accompagnement et le conseil de la section professionnelle paritaire, dans la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

La commission paritaire de pilotage financier agit au nom, et par délégation de la CPNE-FP. Elle est l’interlocuteur opérationnel privilégié de l’OPCA désigné par la branche, s’agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

### 5.1.3. Modalités de prise des décisions

Les décisions de la CPNE-FP sont prises selon les règles en vigueur, et inscrites dans son règlement intérieur.

### 5.1.4. Relations entre la CPNE-FP et l’OPCA de la branche

Les délibérations de la CPNE-FP en matière de formation, de certification et de modalités d’attribution des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sont adressées à la SPP et au conseil d’administration paritaire de l’OPCA, qui en prend connaissance et les applique, dans l’instruction des demandes de prise en charge qui lui sont soumises.

La CPNE-FP est informée régulièrement des actions menées par l’OPCA et réciproquement.

#### 5.1.4.1. Bilan financier détaillé annuel

Une fois par an, l’OPCA désigné par la branche rend compte à la CPNE-FP de la gestion de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue, en présentant un bilan financier détaillé, présentant notamment, au titre des deux contributions :

- le montant de la collecte ;
- le volume des actions de formation financées, et leur montant ;
- le volume des actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue financées, et leur montant ;
- le nombre d’entreprises de la branche, et de salariés bénéficiaires.

Un cahier des charges sera élaboré par la CPNE-FP pour répondre à l’ensemble des besoins ci-dessus, et garantir une information annuelle adéquate des partenaires sociaux de la branche, s’agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion des fonds provenant de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue.

#### 5.1.4.2. Tableaux de bord périodiques

Au moins quatre fois par an, tous les trimestres échus, l’OPCA devra produire des tableaux de bord soumis à la SPP et à la commission paritaire de pilotage financier instituée au sein de la CPNE-FP.

Ces tableaux de bord devront également être établis par l’OPCA à la demande des partenaires sociaux de la SPP ou des partenaires sociaux de la commission paritaire de pilotage financier, et être mis à disposition dans un délai de 10 jours francs, à compter de ladite demande.

Les tableaux de bord devront être établis au titre des deux contributions, et rendre lisibles les informations suivantes :

- le montant de la collecte ;
- les capacités de financement, en distinguant les concours externes à la branche (FPSPP, FSE, interprofessionnel de l'OPCA...) de la capacité interne de la branche après cotisations et frais de gestion de l'OPCA ;
- les engagements, et les réalisations réalisées pour les exercices N et N-1 ;
- les facturations par rapport aux engagements ;
- les dispositifs financés, leurs durées en heures, le nombre d'actions par dispositif, les valeurs en euros avec distinction des frais pédagogiques et des frais annexes (transport, hébergement...) ;
- le volume des engagements des TPE-PME (en euros) ;
- le suivi des priorités définies par la CPNE-FP.

Un cahier des charges sera élaboré par la CPNE-FP pour répondre à l'ensemble des besoins ci-dessus identifiés, et garantir la qualité, et la régularité de l'information des partenaires sociaux de la branche, s'agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion des fonds provenant de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue.

## **Article 5.2**

### *OPCA de la branche*

Les parties signataires du présent accord désignent le FORCO, l'OPCA du commerce et de la distribution, en tant qu'OPCA des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Tout changement d'OPCA fera l'objet d'un avenant de révision du présent accord.

## **Article 5.3**

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et observatoire prospectif des métiers du commerce <sup>(1)</sup>*

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers souhaitent poursuivre la démarche globale et permanente d'enrichissement du dialogue social, de valorisation et de promotion des métiers de la branche, ainsi que du développement de l'emploi dans la branche, initiée notamment avec l'avenant n° 103 du 15 novembre 2012 relatif à la création de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Afin d'anticiper l'évolution des métiers, les partenaires sociaux rappellent par conséquent que la création d'un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, propre à la branche, pourra être actée par la CPNE-FP, selon les règles en vigueur.

Les partenaires sociaux tiennent également à rappeler que le FORCO dispose d'un observatoire prospectif des métiers du commerce, en charge notamment de réaliser des études et de développer des outils pour anticiper et accompagner l'évolution des métiers et des compétences.

Cet observatoire prospectif, commun à l'ensemble des branches adhérentes, permet notamment de réaliser des études transversales, et de réaliser des travaux thématiques et ciblés, à la demande de l'une des branches adhérentes.

Les parties signataires conviennent par conséquent que l'adhésion de la branche à cet observatoire prospectif des métiers du commerce, institué au sein du FORCO, pourra être actée par la CPNE-FP, selon les règles en vigueur.

---

(1) Création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein d'AGEFOS-PME par l'avenant n° 103 du 15 novembre 2012.



## Article 5.4

### *Section professionnelle paritaire de la branche (SPP)*

Une section professionnelle paritaire dédiée aux activités comprises dans le champ d'application de la convention collective est constituée au sein de la branche.

#### 5.4.1 Rôle de la section professionnelle paritaire

##### 5.4.1.1. Gestion de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue

Conformément aux statuts du FORCO et aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que, pour la gestion de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue, définie aux articles L. 6331-1, L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, la section professionnelle paritaire a pour rôle de :

- proposer à la CPNE-FP des priorités de formation pour les entreprises de la branche, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage ;
- proposer à la CPNE-FP des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises de la branche ;
- suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations, modes d'attribution et de régulation définis par les dispositions conventionnelles en vigueur, et actualisés le cas échéant par la CPNE-FP.

La SPP, par l'intermédiaire de sa présidence, établit un rapport détaillé portant sur la gestion de ces fonds, qu'elle présente à la CPNE-FP avant le 31 mars de chaque année.

##### 5.4.1.2. Gestion de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent que, pour la gestion de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, la section professionnelle paritaire met en œuvre les politiques de formation définies par la CPNE-FP, sous le contrôle de la CPNE-FP, et de la commission paritaire de pilotage financier instituée en son sein.

La SPP, par l'intermédiaire de sa présidence, établit un rapport détaillé portant sur la gestion de ces fonds, qu'elle présente à la CPNE-FP avant le 31 mars de chaque année.

#### 5.4.2. Composition et organisation

##### 5.4.2.1. Composition

La section paritaire professionnelle est composée :

- d'un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un collège employeur comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations patronales représentatives dans la branche.

##### 5.4.2.2. Bureau

Tous les 2 ans, la section professionnelle paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président qui représentent respectivement chaque collège.

À chaque renouvellement du bureau, la répartition des mandats se fait alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés, représentatives de la branche.

La première présidence sera assurée par le collège salarié et son mandat expirera en même temps que celui de la présidence de la CPNE-FP, de façon à ce que chaque collège, sur une même période de 2 ans, se voit investi de la présidence de la CPNE-FP, ou de la présidence de la SPP, dans le respect des principes du paritarisme.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la section professionnelle paritaire dans le cadre de ses activités. Ils assurent notamment la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la CPNE-FP. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les comptes rendus des réunions sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation, lors de la réunion suivante.

Ils rendent compte annuellement des activités auprès de la CPNE-FP.

#### 5.4.3. Modalités de fonctionnement

Le mode de fonctionnement et les moyens de la SPP seront précisés dans le cadre du protocole d'accord signé entre la CPNE-FP et l'OPCA.

## TITRE VI

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 6.1

##### *Modalités de révision et de suivi <sup>(1)</sup>*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un suivi périodique par les partenaires sociaux de la branche, et pourra faire l'objet d'une révision, si nécessaire, dans les conditions légales en vigueur.

#### Article 6.2

##### *Clause de rendez-vous <sup>(2)</sup>*

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

#### Article 6.3

##### *Modalités de dénonciation du présent accord <sup>(3)</sup>*

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

---

(1) En application de l'article L. 2222-5 du code du travail, la convention ou l'accord prévoit les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel il pourra être renouvelé ou révisé.

(2) En application de l'article L. 2222-5 du code du travail, la convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous.

(3) En application de l'article L. 2222-6 du code du travail, la convention ou l'accord prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation ; cette durée peut être plus courte que celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.



#### **Article 6.4**

##### *Droit de saisine des organisations syndicales <sup>(1)</sup>*

Les organisations patronales signataires du présent accord s'obligent à donner une réponse aux demandes de négociation formulées par des organisations syndicales représentatives, sur un thème intéressant le présent accord.

#### **Article 6.5**

##### *Entrée en vigueur*

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

#### **Article 6.6**

##### *Portée du présent accord <sup>(2)</sup>*

Un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger au présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 11 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

---

(1) Article L. 2222-3 du code du travail : pour la DGT, ce droit de saisine des organisations syndicales de salariés permet de contraindre la partie patronale à répondre à leurs demandes de négociation (circulaire DGT du 22 septembre 2004, fiche 11.1). Ainsi, pour éviter que la partie patronale laisse sans réponse les demandes de négociation adressées par les organisations syndicales de salariés, les partenaires sociaux peuvent prévoir :

- un engagement de la partie patronale de donner une réponse à toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative ;
- l'inscription, à l'ordre du jour d'une réunion annuelle, des demandes adressées par des organisations syndicales depuis la dernière réunion et qui n'auraient pas reçu de réponses de la partie patronale dans l'intervalle.

(2) Article L. 2222-3-1 du code du travail.

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

AVENANT N° 38 DU 15 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT  
POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850940M  
IDCC : 1631

Entre :

FNHPA,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,

les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 30 novembre 2017, sont convenus des dispositions suivantes :

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

*Revalorisation du salaire minimum conventionnel  
de base et de la valeur du point*

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 :

- le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 503,90 € pour 151,67 heures par mois ;
- la valeur du point (VP) demeure fixée à 4,872 €.

2. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018 :

- le salaire minimum brut de base du coefficient 100 reste fixé à 1 503,90 € pour 151,67 heures par mois ;
- la valeur du point (VP) est augmentée et portée à 4,92 €.

## **Article 2**

### *Formule de calcul*

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts, base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires), de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

$$\text{Salaire indice 100} + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$$

CH = coefficient hiérarchique.

VP = valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés au 1<sup>er</sup> avril 2018 et au 1<sup>er</sup> octobre 2018, sont joints en annexe I du présent avenant.

## **Article 3**

### *Hiérarchie des normes*

En application des dispositions légales en vigueur, le présent avenant s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes de ces derniers.

## **Article 4**

### *Engagement*

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au plus tard dès le mois de septembre 2018, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

## **Article 5**

### *Dépôt. – Extension. – Publicité. – Dates d'effet*

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

Base 151,67 heures.

(En euros.)

APPLICATION 1 <sup>ER</sup> JOUR DU MOIS suivant parution <i>Journal officiel</i>		APPLICATION À COMPTER du 1 <sup>er</sup> octobre 2018	
Coefficient	Salaire minimal	Coefficient	Salaire minimal
100	1 503,90	100	1 503,90
105	1 528,26	105	1 528,50
110	1 552,62	110	1 553,10
115	1 576,98	115	1 577,70
120	1 601,34	120	1 602,30
125	1 625,70	125	1 626,90
130	1 650,06	130	1 651,50
135	1 674,42	135	1 676,10
140	1 698,78	140	1 700,70
145	1 723,14	145	1 725,30
150	1 747,50	150	1 749,90
155	1 771,86	155	1 774,50
160	1 796,22	160	1 799,10
165	1 820,58	165	1 823,70
170	1 844,94	170	1 848,30
175	1 869,30	175	1 872,90
180	1 893,66	180	1 897,50
185	1 918,02	185	1 922,10
190	1 942,38	190	1 946,70
195	1 966,74	195	1 971,30
200	1 991,10	200	1 995,90
205	2 015,46	205	2 020,50
210	2 039,82	210	2 045,10
215	2 064,18	215	2 069,70
220	2 088,54	220	2 094,30
225	2 112,90	225	2 118,90
230	2 137,26	230	2 143,50
235	2 161,62	235	2 168,10
240	2 185,98	240	2 192,70

APPLICATION 1 <sup>ER</sup> JOUR DU MOIS suivant parution <i>Journal officiel</i>		APPLICATION À COMPTER du 1 <sup>er</sup> octobre 2018	
Coefficient	Salaire minimal	Coefficient	Salaire minimal
245	2 210,34	245	2 217,30
250	2 234,70	250	2 241,90
255	2 259,06	255	2 266,50
260	2 283,42	260	2 291,10
265	2 307,78	265	2 315,70
270	2 332,14	270	2 340,30
275	2 356,50	275	2 364,90
280	2 380,86	280	2 389,50
285	2 405,22	285	2 414,10
290	2 429,58	290	2 438,70
295	2 453,94	295	2 463,30
300	2 478,30	300	2 487,90

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

AVENANT DU 29 JUIN 2018  
RECTIFICATIF À L'AVENANT N° 38 DU 15 DÉCEMBRE 2017

NOR : ASET1850943M  
IDCC : 1631

Entre :

FNHPA,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,

les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 20 juin 2018, sont convenus de compléter l'avenant n° 38 Salaires en date du 15 décembre 2017, en vue de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions du code du travail, notamment l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

**Article unique**

Il est ici expressément précisé que l'avenant n° 38 « Salaires » signé le 15 décembre 2017 ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % – source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

L'avenant n° 38 « Salaires » signé le 15 décembre 2017 est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est également précisé, que l'avenant n° 38 « Salaires » signé le 15 décembre 2017 est applicable en l'état depuis la première revalorisation du salaire minimum brut de base du coefficient 100, fixée par le texte au 1<sup>er</sup> avril 2018, aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire, FNHPA. Il sera applicable aux entreprises non adhérentes, à compter du lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant rectificatif.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant rectificatif, conclu à durée indéterminée, selon les conditions légales de révision et de dénonciation, fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 29 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,  
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,  
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

---

ACCORD DU 29 MARS 2018  
RELATIF À LA CONCLUSION D'UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT  
ET D'UN PLAN D'ÉPARGNE

NOR : ASET1850949M  
IDCC : 1404

---

Entre :

SEDIMA ;

FNAR,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Selon l'article L. 3312-9 du code du travail, les organisations liées par une convention collective de branche doivent engager une négociation sur la mise en œuvre d'un accord d'intéressement.

À cette fin, elles ont examiné cette question lors de plusieurs réunions paritaires à partir d'un projet présenté pour la première fois le 21 février 2017.

Après examen du projet et plusieurs échanges, les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif d'épargne salariale, de disposer d'un texte applicable en l'état et de pouvoir, le cas échéant, le compléter par un plan d'épargne salariale.

Le présent accord comprend l'ensemble des éléments ci-joints requis par la réglementation pour disposer d'un accord complet et opérationnel. Il est destiné aux entreprises décidant de mettre en



œuvre l'épargne salariale sans y être obligées par un texte législatif, réglementaire ou conventionnel avec ou sans plan d'épargne.

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

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par la convention collective.

Le présent accord complète la liste du document n° 1 « liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Il est intégré au b) « intéressement » de l'article 9.10 « Participation, intéressement et plans d'épargne salariale » de la convention collective SDLM l'alinéa suivant « Voir accord collectif du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne ».

Le présent accord est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Conformément à ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

## ACCORD D'INTÉRESSEMENT

Conclu par l'entreprise (la société)..... située à....., représentée par M.....

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

#### *Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le cadre d'application, la durée de l'accord ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition de l'intéressement ;
- l'époque des versements ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

### **Article 2**

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 exercices sociaux (3 ans), à compter du....., soit jusqu'au..... Il expirera à cette date sans autre formalité.

### **Article 3**

#### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent accord, les salariés de l'entreprise comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Si l'entreprise a moins de 250 salariés :

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, soit... salariés équivalents temps complet à la date de signature du présent accord, le présent accord bénéficie également aux mandataires sociaux de la société ou au chef d'entreprise ainsi qu'à son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

### **Article 4**

#### *Modalités et calcul de l'intéressement*

Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective aux résultats de l'entreprise (entreprise individuelle ou société) égale à 5 % du résultat d'exploitation (référence à la liasse fiscale : ligne GG), si ce dernier représente au moins 1 % du chiffre d'affaires HT.

Au cas où le calcul ci-dessus conduirait à un dépassement par rapport au plafond autorisé par l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global de la prime serait réduit afin de ne pas dépasser sur l'exercice considéré 20 % du total des salaires bruts versés aux personnes concernées.

### **Article 5**

#### *Répartition de l'intéressement*

5.1. La répartition d'une moitié de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts correspondant à du temps de travail effectif ou assimilé perçus au cours de l'exer-

cice considéré sachant que pour les 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 la répartition de l'autre moitié, les salariés travaillant à temps complet bénéficieront d'une part égale quelle que soit leur rémunération. Cette part sera réduite :

- à proportion des absences constatées au cours de l'exercice (sauf pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident de travail ou maladie professionnelle, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux etc.) ;
- à proportion de la durée contractuelle de travail par rapport à la durée collective du travail affichée dans l'entreprise pour les salariés travaillant à temps partiel ;
- le cas échéant à proportion de la date d'embauche ou de la date de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Le montant non versé pour les raisons indiquées ci-dessus sera distribué entre les salariés au prorata de leur durée de présence au cours de l'exercice.

5.2. Pour les mandataires sociaux (ou, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé), est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.

5.3. Le montant des primes individuelles ne saurait excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

## **Article 6**

### *Versement de l'intéressement*

L'intéressement calculé comme indiqué ci-dessus est versé en une seule fois à chaque intéressé dans le courant du 5<sup>e</sup> mois qui suit la clôture de l'exercice.

Les membres du personnel qui le souhaiteront pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le plan d'épargne mis en place le cas échéant au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan.

## **Article 7**

### *Modalités d'information collective et individuelle du personnel*

#### **Information collective**

L'application du présent accord sera suivie par les délégués du personnel ou à défaut de délégués du personnel par une commission ad hoc élue par l'ensemble du personnel laquelle comprend au moins un salarié.

Les délégués du personnel, ou à défaut la commission, se réuniront annuellement afin de procéder à la présentation du calcul de l'intéressement et de sa répartition, recevoir les informations correspondantes et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Les délégués du personnel, ou à défaut la commission, prendront connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ceux-ci seront tenus à disposition au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués aux délégués du personnel ou à défaut à la commission. Ils feront l'objet ensuite d'un procès-verbal sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interpréta-

tion de l'accord, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue par la convention collective pourra être saisie.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

#### Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3313-8 du code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Avec l'accord des salariés, la remise de cette fiche pourra être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié quittant l'entreprise, recevra avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire. Au-delà elles seront affectées au fonds de solidarité vieillesse.

### **Article 8**

#### *Publicité*

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE selon le modèle de lettre joint au présent accord.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication destinée au personnel.

Fait à....., le.....

Le chef d'entreprise.

PLAN D'ÉPARGNE  
PAR ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE

Adopté par la société (l'entreprise)..... située à.....,  
représentée par.....

Ci-après dénommée « l'employeur » ou « l'entreprise »,

Il a été convenu le présent plan d'épargne ayant pour objet de permettre aux salariés et aux personnes visées à l'article L. 3332-2 du code du travail de participer avec l'aide de leur employeur à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Ce plan d'épargne répond aux dispositions des articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Il est convenu de ne mettre en place que ce plan d'épargne, n'étant pas estimé opportun pour le moment d'instituer également un plan d'épargne pour la retraite collectif.

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

*Objet*

Le présent plan d'épargne a pour objet de définir son règlement soit :

- sa durée et ses modalités de révision ;
- les conditions d'adhésion au plan ;
- les différentes sources d'alimentation du plan ;
- les différentes formules de placement de l'épargne collectée dans le plan ;
- les modalités de l'information des salariés.

**Article 2**

*Durée*

Le présent plan est conclu pour une durée indéterminée à compter du.....

Il pourra être dénoncé sous réserve d'un préavis de 3 mois.

Toute dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à la DIRECCTE.

**Article 3**

*Conditions d'adhésion*

Tout salarié de l'entreprise peut adhérer au plan d'épargne à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Peuvent également y adhérer les mandataires sociaux, le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur ou associé.

Les salariés qui auront souscrit à ce plan pourront, lors de leur départ de l'entreprise pour retraite ou préretraite, continuer à effectuer des versements au plan d'épargne à la condition de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail. Ces versements n'ouvriront pas droit à l'abondement de l'entreprise.

En dehors de ce cas, aucun versement personnel ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle le salarié aura cessé de faire partie du personnel de l'entreprise, à l'exception du versement de l'intéressement de la dernière période d'activité, dès lors que le versement de celui-ci intervient postérieurement au départ du salarié. Ce dernier versement peut alors faire l'objet le cas échéant d'un versement complémentaire de l'entreprise dans les conditions prévues pour l'ensemble des salariés.

## Article 4

### *Alimentation du plan*

Le plan d'épargne est alimenté par :

- les primes résultant de l'accord d'intéressement que les salariés auront choisi d'affecter en tout ou partie au plan. Lors de chaque répartition, les bénéficiaires devront faire connaître au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur droit, les sommes qu'ils souhaitent affecter au plan, en indiquant l'affectation choisie (si plusieurs options existent) ;
- les versements volontaires des salariés.

Chaque adhérent fixe le montant de son ou ses versement(s).

Les versements des adhérents ne sauraient être inférieurs au montant annuel maximum fixé par la réglementation et actuellement égal à 160 €.

## Article 5

### *Versement de l'entreprise*

L'entreprise prendra en charge les frais de fonctionnement du plan, notamment les frais de tenue de compte et les droits d'entrée dans les FCPE choisis dont le taux est fixé par la convention de tenue de compte-conservation de parts la liant au teneur de compte-conservateur de parts et à la société de gestion.

Si l'entreprise décide de pratiquer un abondement, il devra au minimum être égal à 10 % du montant versé dans le plan d'épargne pour chaque salarié.

Dans ce cadre, l'entreprise souhaite :

- ☐ Ne pas instaurer d'abondement complémentaire
- ☐ Participer au PEE en complétant les versements des bénéficiaires par un abondement respectant la même règle sur la(les) source(s) d'alimentation suivante(s) :
  - ☐ Versements volontaires
  - ☐ Intéressement

Abondement de..... % sur les versements, dans la limite maximum de 8 % du PASS

Si l'entreprise décide de modifier les caractéristiques du présent PEE défini, celle-ci devra alors mettre en place son propre plan d'épargne selon les modalités spécifiques prévues par le code du travail.

## Article 6

### *Emploi des sommes versées au plan d'épargne*

Les sommes versées au plan d'épargne sont investies dans des parts de FCPE.

#### Emploi des sommes dans un ou plusieurs des FCPE

Les versements des adhérents et les versements complémentaires de l'entreprise, seront affectés à leur choix aux FCPE :

- ALM ES PRUDENCE EURO Part A, classé dans la catégorie « Obligations et autres titres de créance libellés en euro » ;
- ALM ES CLASSIC, fonds multi-actifs à dominante obligations ;
- ALM ES DYNAMIC, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
- ALM ES DIVERSIFIÉ SOLIDAIRE – FCPE solidaire, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
- ALM ES OFFENSIF, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires).

Conformément à l'article R. 3332-1 du code du travail, sont annexés au présent accord les critères de choix et la liste des instruments de placement ainsi que les documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) concernant ces FCPE.

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

Les droits des adhérents au plan d'épargne sont exprimés en parts et éventuellement en millièmes de part, chaque part d'un fonds représentant une même fraction des avoirs compris dans ledit fonds. Chaque adhérent est propriétaire du nombre de parts et de millièmes de parts souscrits au moyen des versements faits à son nom.

Le fonctionnement de ces fonds est assuré par :

- AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS dont le siège est situé au 151-155, rue de Bercy, 75012 Paris en sa qualité de société de gestion ;
- CACEIS BANK dont le siège est situé au 1, place Valhubert, 75013 Paris en sa qualité de dépositaire ;
- PRADO ÉPARGNE dont le siège est situé au 485, avenue du Prado, 13412 Marseille Cedex 20 en sa qualité de teneur de compte.

Conformément aux règlements des fonds, le conseil de surveillance, composé de salariés représentant les porteurs de parts et de représentants des entreprises, désignés conformément au règlement de chaque FCPE, se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Les règlements sont disponibles sur simple demande auprès de la société de gestion.

#### Modification de l'affectation

Les adhérents peuvent modifier l'affectation de leur épargne.

Cette opération est possible une fois par an quand le bénéficiaire communique la partie de l'intéressement qu'il décide de verser dans le plan d'épargne.

### Article 7

#### *Délai d'indisponibilité*

Les parts inscrites aux comptes des adhérents sont indisponibles pendant un délai minimum légal de 5 ans. Conformément aux dispositions applicables, il est convenu, au titre du présent règlement, que le délai court à compter du premier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués dans le plan d'épargne.

En conséquence, ils ne peuvent être débloqués ou aliénés pendant cette période de 5 ans, sauf cas de déblocage prévus par la loi.

À l'issue de ce délai, le bénéficiaire du PEE peut demander le rachat de ses droits en totalité ou en partie ou encore les maintenir dans le PEE tout en continuant à bénéficier des avantages du plan.

Les cas de déblocage anticipé sont les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- cessation du contrat de travail, cessation du mandat, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de 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 ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- 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 ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs 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 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

Sauf dans le cas de cessation du contrat de travail ou du mandat, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité et de surendettement pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

## **Article 8**

### *Information des salariés*

#### Principe

Chaque salarié est informé du contenu du présent plan d'épargne et des règlements des FCPE par note interne et lors de l'embauche.

Chaque adhérent recevra annuellement copie d'un relevé indiquant les avoirs lui appartenant au titre du plan d'épargne. Enfin, au moins une fois par an, chaque porteur de parts reçoit pour chacun des fonds auxquels il adhère, un rapport de gestion de fonds qui fait le point sur la gestion menée au cours de l'année écoulée. Ce rapport est soumis auparavant à l'approbation du conseil de surveillance du fonds.

#### Salarié quittant l'entreprise

Lorsqu'un adhérent quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise soit en mesure de liquider à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, il lui est remis un état récapitulatif qui indique outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ou transférés avec indication des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles, et l'identité et adresse du teneur de registre auprès duquel le bénéficiaire a un compte.

Il lui sera en outre demandé de préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyées les sommes qui lui sont dues.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.



Conformément aux mentions figurant sur le livret d'épargne salariale, il est en effet rappelé que si le salarié ne peut être atteint, à la date d'exigibilité, à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la caisse des dépôts et de consignations où il peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Enfin, il est à rappeler que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les avoirs détenus dans le cadre du présent plan dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

## **Article 9**

### *Publicité*

Le présent plan d'épargne sera déposé par la direction de l'entreprise à la DIRECCTE de.....

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel. Il peut être consulté au service...

Fait à....., le.....

Le chef d'entreprise.

ANNEXE AU PEE

CRITÈRES DE CHOIX ET LISTE DES SUPPORTS DE PLACEMENT

Conformément aux dispositions de l'article R. 3332-1 du code du travail, la présente annexe a pour objet de regrouper les critères du choix opéré quant aux supports de placement retenus au PEE établi pour la branche SDLM.

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 de chaque FCPE. Il est précisé que la catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque » : le capital investi ne bénéficie d'aucune garantie.

L'attention du bénéficiaire 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, 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	CLASSIFICATION AMF	OPC MAÎTRE	OBJECTIF DE GESTION	INDICATEUR de référence	PROFIL DE RISQUE et de rendement (**)	DURÉE DE placement recommandée	COMMISSION DE souscription maximum
ALM ES PRU- DENCE EURO (parts A)	Obligations et autres titres de créance libellés en euro		La valorisation régulière des placements au travers de la réalisation de plus-values sur des supports monétaires et obligataires de la zone euro et accessoirement sur les marchés actions de la zone euro.	70 % EONIA capitalisé + 20 % Barclays Capital Euro AGGREGATE coupons réinvestis, évalué sur les cours de clôture + 10 % MSCI EMU dividendes réinvestis, évalué sur les cours de clôture	2/7	2 ans minimum	5,00 % TTC maximum

FCPE	CLASSIFICATION AMF	OPC MAÎTRE	OBJECTIF DE GESTION	INDICATEUR de référence	PROFIL DE RISQUE et de rendement (**)	DURÉE DE placement recommandée	COMMISSION DE souscription maximum
ALM ES CLASSIC	Sans classification AMF – fonds multi actifs à dominante obligations	« ALM CLASSIC » (code ISIN FR0007025192) géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS	Identique à celui de son fonds maître : « 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 »	Identique à celui de son fonds maître : « 52 % Barclays Capital Euro AGGREGATE Bond + 18 % Eonia Capitalisé Jour + 10 % CAC 40 + 20 % MSCI World »	3/7	5 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES DYNAMIC	Sans classification AMF – fonds multi actifs (actions, obligations, monétaires)	« ALM DYNAMIC » (code ISIN FR0007025184) géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS	identique à celui de son fonds maître : « Le FIA 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 »	Identique à celui de son fonds maître : « 30 % Barclays Capital Euro AGGREGATE Bond + 10 % EONIA Capitalisé Jour + 20 % CAC 40 + 40 % MSCI World	4/7	5 ans minimum	5,00 % TTC maximum

FCPE	CLASSIFICATION AMF	OPC MAÎTRE	OBJECTIF DE GESTION	INDICATEUR de référence	PROFIL DE RISQUE et de rendement (**)	DURÉE DE placement recommandée	COMMISSION DE souscription maximum
ALM ES DIVERSIFIE SOLIDAIRE-FCPE SOLIDAIRE	Sans classification AMF – fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires)		Fournir une performance nette de frais courants égale à son indicateur de référence sur la durée de placement recommandée de 3 ans. 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	« 50 % Euro STOXX dividendes réinvestis + 25 % EONIA capitalisé + 25 % Bloomberg Barclays Euro AGGREGATE coupons réinvestis »	4/7	3 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES OFFENSIF	Sans classification AMF – fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires)	« ALM OFFENSIF » (code ISIN FR0007044797) géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS	Identique à celui de son fonds maître : « 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 »	Identique à celui de son fonds maître : « 15 % Barclays Capital Euro AGGREGATE Bond + 5 % EONIA Capitalisé Jour + 26 % CAC 40 + 54 % MSCI World »	5/7	5 ans	5,00 % TTC max.

Modèle de courrier auprès de la DIRECCTE

DIRECCTE

Unité Territoriale du département de.....

Adresse

LRAR

Madame, Monsieur, le directeur,

Notre entreprise applique la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM.

Au sein de celle-ci figure un accord collectif relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne.

Nous avons décidé d'adhérer et d'appliquer cet accord collectif de branche.

En conséquence conformément à l'article D. 3312-2 du code du travail nous vous notifions ci-joint l'accord d'intéressement et, par ailleurs, le plan d'épargne qui seront applicables à notre entreprise à compter du.....2018.

Nous vous remercions de bien vouloir nous en accuser réception.

Dans l'attente, veuillez agréer Madame, Monsieur, le directeur, en ma considération distinguée.

## Documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) des FCPE

Sont annexées au présent accord les DICI des FCPE suivants :

- ALM ES PRUDENCE EURO Part A, classé dans la catégorie « Obligations et autres titres de créance libellés en euro » ;
- ALM ES CLASSIC, fonds multi-actifs à dominante obligations ;
- ALM ES DYNAMIC, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
- ALM ES DIVERSIFIE SOLIDAIRE – FCPE solidaire, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
- ALM ES OFFENSIF, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires).

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. 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 PRUDENCE EURO

(Code AMF – Part A : 990000073519)

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

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

#### Objectifs et politique d'investissement :

Le fonds « **ALM ES PRUDENCE EURO** » classé dans la catégorie « **Obligations et autres titres de créance libellés en euro** » a pour objectif de gestion une valorisation régulière des placements au travers de la réalisation de plus-values sur des supports monétaires et obligataires et sur les marchés actions de la zone euro.

L'indicateur de référence du fonds est un indice composite : 70% EONIA capitalisé, 20% Barclays Capital Euro Aggregate coupons réinvestis, évalué sur les cours de clôture, 10% MSCI EMU, dividendes réinvestis, évalué sur les cours de clôture.

L'EONIA (Euro OverNight Index Average) est un indice représentatif du marché monétaire de la zone euro.

L'indice Barclays Capital Euro Aggregate est composé de titres obligataires émis en euros et bénéficiant d'une notation « *Investment grade* ».

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 » sur la base de critères financiers traditionnels qualitatifs et quantitatifs.

Pour atteindre l'objectif de gestion, ce comité se fonde sur une connaissance approfondie du processus de gestion des fonds sous-jacents et un suivi minutieux de leurs portefeuilles.

Le Fonds est exposé au marché actions de la zone euro à travers des parts ou actions d'OPCVM et/ou FIVG investis en actions de pays de la zone euro et/ou en actions françaises entre 0% et 10% de son actif net.

Le fonds peut investir entre 10% et 40% de son actif net dans des parts ou actions d'OPCVM et/ou FIVG investis en obligations et autres titres de créance libellés en euros.

Le fonds peut également investir entre 50% et 100% de son actif net dans des parts ou actions d'OPCVM et/ou FIVG de classification « monétaire » et/ou « monétaire court terme ».

Le fonds peut investir en parts ou actions d'OPC uniquement de droit français ou établis dans un autre État membre de l'Union européenne.

Le fonds peut investir dans la limite maximum de 30% dans des actifs risqués (sur les marchés actions jusqu'à 10% et sur les titres « *High Yield* » jusqu'à 20% maximum de l'actif net).

Le FCPE peut investir dans des OPC gérés par la société de gestion dont plus de 50% de son actif net dans l'OPCVM « **ALM MONETAIRE EURO ISR** », également géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS.

Les OPC investis en obligations 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 (Part A) 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 fonds. 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 2 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 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 des marchés de taux et d'actions des pays de la zone euro sur lesquels il est investi.

**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).

## 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

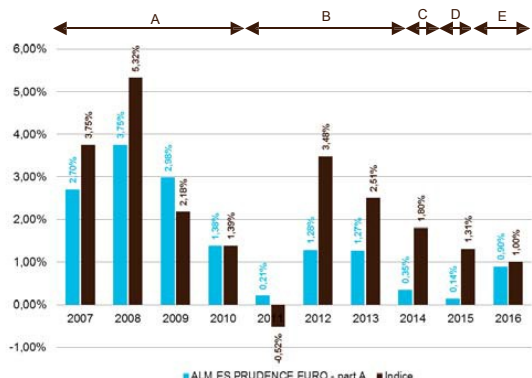
Les **frais d'entrée et de sortie** communiqués sont des maximums. Dans certains cas, vous pouvez donc payer moins. L'investisseur peut obtenir de son entreprise le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.

(\*) 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. 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 : pas d'indicateur de référence ;

B : indicateur de référence : 70% EONIA + 30% EuroMTS 3-5 ans (clôture) ;

C : indicateur de référence : 70% EONIA + 20% EuroMTS 3-5 ans (clôture) + 10% EuroStoxx (clôture), dividendes non réinvestis ;

D : Du 1<sup>er</sup> février 2014 au 17 septembre 2015 : 70% EONIA + 20% EuroMTS 3-5 ans (clôture) + 10% EuroStoxx (clôture), dividendes réinvestis ;

E : Du 18 septembre 2015 au 31 décembre 2017 : 70% EONIA capitalisé + 20% Barclays Capital Euro Aggregate (CR, clôture) + 10% EuroStoxx (DR, clôture) ;

Depuis le 27/10/2017 : 70% EONIA capitalisé + 20% Barclays Capital Euro Aggregate (CR, clôture) + 10% MSCI EMU (DR, clôture).

- 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 PRUDENCE EURO » a été créée en 2000 ;
- 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 objectif de gestion, son indicateur de référence, sa stratégie d'investissement et son profil rendement /risque. Le nouvel indicateur de référence est : 70% EONIA capitalisé, 20% Barclays Capital Euro Aggregate coupons réinvestis, évalué sur les cours de clôture, 10% MSCI EMU dividendes réinvestis, évalué sur les cours de clôture.

## 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** (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](http://www.ag2ramondiale-ga.fr)
- **Lieu et modalités d'obtention d'information sur l'OPCVM « ALM MONETAIRE 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](http://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](http://www.ag2ramondiale-ga.fr)
- La législation fiscale du pays d'origine du fonds (France) peut avoir un impact sur les investisseurs.
- Le présent 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](http://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.  
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 l'entreprise (ou du groupe), élu directement par les porteurs de parts, ou désigné 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 24/11/2017.**





## ALM ES PRUDENCE EURO

Code Valeur : 990000073519  
Type de part : Part A

Situation au 24/11/2017

Valeur Liquidative : 29,42 EUR  
Actif Net : 61 285 860,63 EUR  
Nombre de parts émises : 2 082 473,7519

### Exposition au risque



#### Classification AMF :

Obligations et autres titres de créances libellés en euro

#### Forme juridique :

FCPE Art. L. 214-164

#### Objectif de gestion :

Le FCPE « ALM ES PRUDENCE EURO » classé dans la catégorie « Obligations et autres titres de créance libellés en euro » a pour objectif de gestion une valorisation régulière des placements au travers de la réalisation de plus-values sur des supports monétaires et obligataires de la zone euro et accessoirement sur les marchés actions de la zone euro. L'indicateur de référence du FCPE est un indice composite : 70% EONIA capitalisé, 20% Bloomberg Barclays Capital Euro Aggregate coupons réinvestis, évalué sur les cours de clôture, 10% MSCI EMU NR.

#### Indice de référence :

70% EONIA capitalisé (360 jours) + 20% Bloomberg Barclays Euro Aggregate + 10% MSCI EMU (Clôture avec DR)

#### Durée de placement recommandée :

Supérieure à 2 ans

#### Date de création :

24/01/2000

#### Première VL publiée :

20,00 EUR

Commission de souscription max : 5,00% TTC max.

#### Commission de rachat :

Néant

#### Frais de gestion :

0,60% TTC max. (part charge fonds)

#### Affectation des résultats :

Capitalisante

#### Fréquence de valorisation :

Hebdomadaire

#### Centralisation des ordres :

Jusqu'à J-1

#### Société de gestion :

AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS  
N° GP 03027  
Etablissement de Paris  
151-155 rue de Bercy  
75012 Paris

#### Etablissement secondaire

Immeuble Le Balthazar  
2 quai d'Arenc  
13002 Marseille

#### Gérant :

Raja KCHIA

#### Dépositaire :

CACEIS Bank France

#### Valorisateur :

CACEIS Fund Administration

**AG2R LA MONDIALE  
GESTION D'ACTIFS**

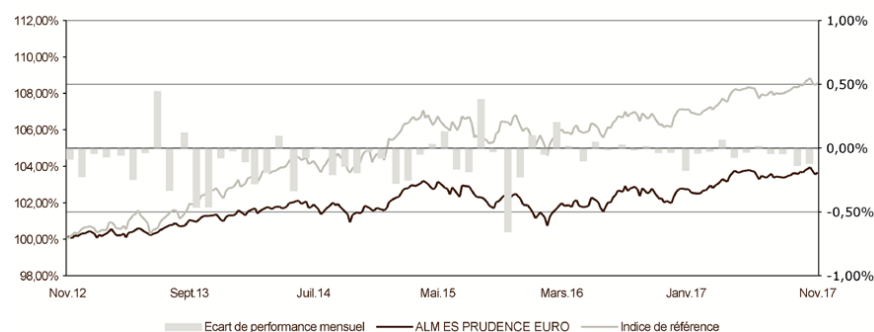
### Performances %

	Cumulée						Annualisée		
	YTD	1 mois	3 mois	1 an	3 ans	5 ans	2 ans	3 ans	5 ans
	30/12/16	27/10/17	25/08/17	25/11/16	28/11/14	30/11/12	27/11/15	28/11/14	30/11/12
Fonds	0,86	-0,14	0,24	1,52	1,80	3,66	0,57	0,60	0,72
Indice	1,34	-0,08	0,55	2,19	3,59	8,57	0,81	1,19	1,66
Ecart	-0,49	-0,06	-0,31	-0,67	-1,79	-4,90	-0,24	-0,59	-0,94

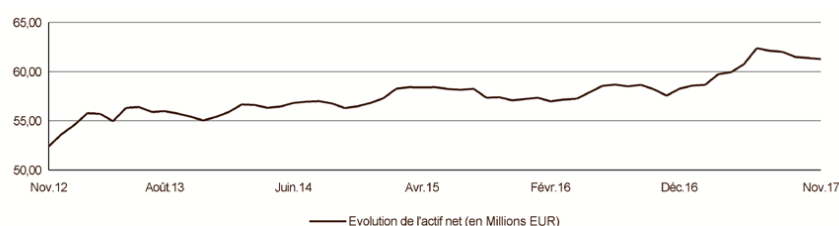
#### AVERTISSEMENT RELATIF AUX PERFORMANCES

Les chiffres cités ont trait aux années écoulées. Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Elles ne sont pas constantes dans le temps.

### Evolution de la performance depuis 5 ans ou depuis la création du fonds (Base 100)



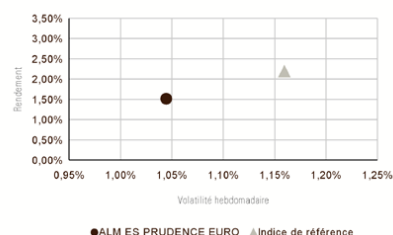
### Evolution de l'actif net



### Statistiques de risque annualisées

	1 an	3 ans	5 ans
	25/11/16	28/11/14	30/11/12
Volatilité du fonds	1,04%	1,41%	1,28%
Volatilité de l'indice	1,16%	1,82%	1,71%
Tracking error	0,29%	0,93%	0,98%
Ratio de sharpe	1,80	0,60	0,65
Ratio d'information	-2,33	-0,63	-0,96
Beta	0,87	0,67	0,62

### Couple rendement/risque sur un an



### Commentaires de gestion

Depuis leur forte baisse début 2016, les taux monétaires européens restent ancrés sur des niveaux très négatifs : l'EONIA s'établit à -0,24% fin novembre et l'Euribor 3 mois à -0,33%.

La faiblesse de l'inflation sous-jacente en zone euro a surpris les marchés obligataires et a fait baisser les taux longs. En France, les rendements des obligations d'Etat à 10 ans ont perdu 7pb sur le mois et s'établissent à 0,68% fin novembre, -8pb à 1,75% en Italie et -2pb à 1,44% en Espagne. En Allemagne, la difficulté d'A. Merkel pour former un Gouvernement de coalition a fait augmenter les taux de 1pb à 0,37%. Une baisse des taux correspond à une hausse du prix des obligations : l'indice de performance des emprunts d'Etats européens de maturité 7 à 10 ans a progressé de 0,3% sur le mois. Sur les marchés boursiers, des prises de profits et l'appréciation de l'euro contre le dollar (2,1% en novembre et plus de 13% depuis le début de l'année) ont pénalisé les actions européennes (-2% sur le mois). Les variations sont contrastées au sein de la zone : -3% pour les actions allemandes et italiennes, -2,3% sur les actions françaises et seulement -1,4% pour la bourse espagnole.

Ce document est un document non contractuel, strictement limité à l'usage privé du destinataire, diffusé à des fins d'information et ne saurait en aucun cas s'interpréter comme constituant une offre de vente ou sollicitant une offre d'achat de titres qui y sont mentionnés.



## ALM ES PRUDENCE EURO

Code Valeur : 990000073519

Type de part : Part A

Situation au 24/11/2017

Valeur Liquidative : 29,42 EUR

Actif Net : 61 285 860,63 EUR

Nombre de parts émises : 2 082 473,7519

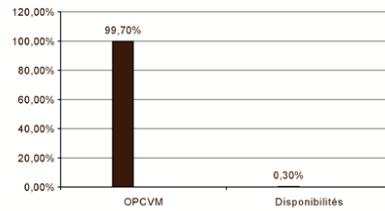
### Répartition par promoteur des OPCVM détenus



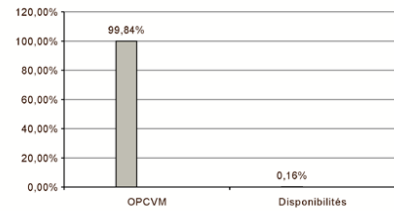
□ AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS

### Evolution de la répartition par classe d'actifs

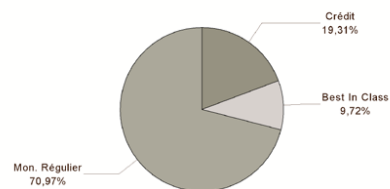
Données au 24/11/2017



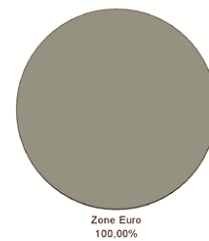
Données au 27/10/2017



### Répartition par style de gestion



### Répartition géographique



### Principales positions au 24/11/2017

Valeur	Poids	Style	Evol.(pb)
ALM MONETAIRE EURO ISR FCP C	70,75%	Mon. Régulier	+25
ALM OBLIGATIONS EUR ISR IC	19,25%	Crédit	+11
ALM Actions Zone Euro ISR FCP	9,68%	Best In Class	-51

Nombre total de positions : 3

Valeur	Poids	Style	Evol.(pb)

Informations complémentaires :  
Néant

### Principaux mouvements du mois

A l'achat	Style	Montant net (KC)
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

Nombre de mouvements sur le mois : 0

A la vente	Style	Montant net (KC)
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

AG2R LA MONDIALE  
GESTION D'ACTIFS



## 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 internationales » (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 :

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 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 ».

- 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.

**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

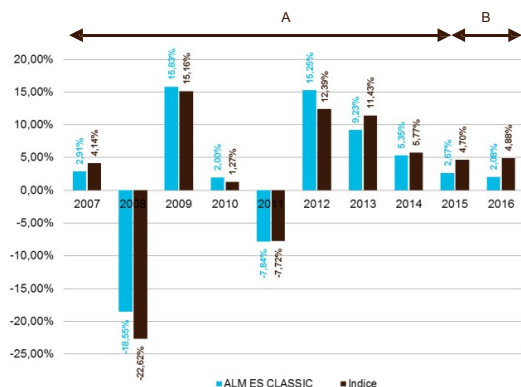
Les **frais d'entrée et de sortie** communiqués sont des frais maximums. Dans certains cas, vous pouvez donc payer moins. L'investisseur peut obtenir de son entreprise le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.

(\*) 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** : 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 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](http://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](http://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](http://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.**



#### Exposition au risque



**Forme juridique :**  
FCPE Art. L. 214-164

#### Objectif de gestion :

Le fonds « ALM ES CLASSIC » est un fonds nourricier du Fonds d'Investissement à Vocation Générale (FIVG) maître « ALM CLASSIC » (code ISIN FR0007025192). Comme son maître, le FCPE a une orientation de gestion diversifiée et est géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS. Il est en sa qualité de nourricier investi en totalité et en permanence en parts du fonds maître "ALM CLASSIC" et à titre accessoire en liquidités. La performance du FCPE peut être inférieure à celle du fonds maître en raison des frais de gestion propres au FCPE.

#### Indice de référence :

52% Bloomberg Barclays Capital Euro Aggregate + 18% EONIA Capitalisé Jour + 10% CAC 40 + 20% MSCI World (clôture DR)

**Durée de placement recommandée :**  
Supérieure à 5 ans

**Date de création :**  
15/01/1994

**Première VL publiée :**  
1,52 EUR

**Commission de souscription max :**  
5,00% TTC max.

**Commission de rachat :**  
Néant

**Frais de gestion :**  
1,00% TTC max.

**Affectation des résultats :**  
Capitalisante

**Fréquence de valorisation :**  
Hebdomadaire

**Centralisation des ordres :**  
Jusqu'à J-1

#### Société de gestion :

AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS  
N° GP 03027  
Etablissement de Paris  
151-155 rue de Bercy  
75012 Paris

Etablissement secondaire  
Immeuble Le Balthazar  
2 quai d'Arenç  
13002 Marseille

**Gérant :**  
Raja KCHIA

**Dépositaire :**  
CACEIS Bank France

**Valorisateur :**  
CACEIS Fund Administration

**AG2R LA MONDIALE  
GESTION D'ACTIFS**

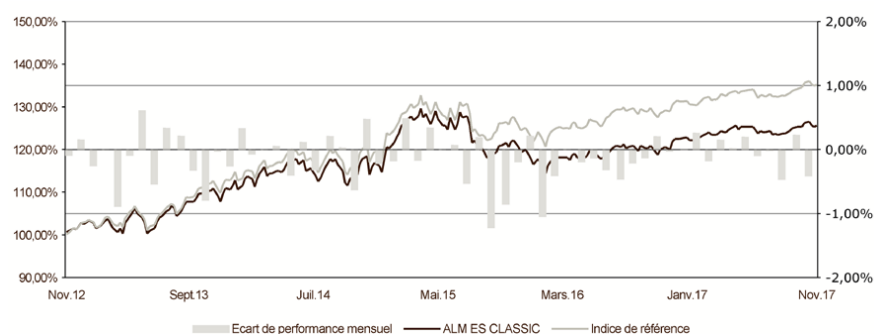
#### Performances %

	Cumulée						Annualisée		
	YTD	1 mois	3 mois	1 an	3 ans	5 ans	2 ans	3 ans	5 ans
	30/12/16	27/10/17	25/08/17	25/11/16	28/11/14	30/11/12	27/11/15	28/11/14	30/11/12
Fonds	2,55	-0,50	1,77	4,15	6,63	25,63	1,40	2,17	4,68
Indice	3,05	-0,29	2,17	4,65	12,50	35,23	2,92	4,02	6,24
Ecart	-0,50	-0,21	-0,39	-0,51	-5,87	-9,61	-1,52	-1,85	-1,56

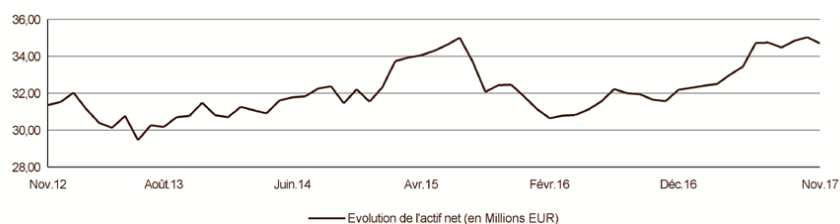
#### AVERTISSEMENT RELATIF AUX PERFORMANCES

Les chiffres cités ont trait aux années écoulées. Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Elles ne sont pas constantes dans le temps. Les performances de l'indice de référence sont calculées avec dividendes réinvestis.

#### Evolution de la performance depuis 5 ans ou depuis la création du fonds (Base 100)



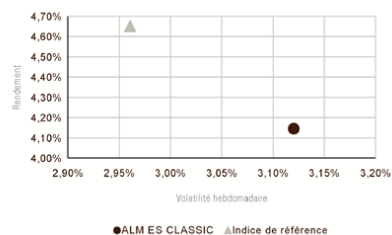
#### Evolution de l'actif net



#### Statistiques de risque annualisées

	1 an	3 ans	5 ans
	25/11/16	28/11/14	30/11/12
Volatilité du fonds	3,12%	6,69%	7,08%
Volatilité de l'indice	2,96%	6,61%	6,89%
Tracking error	1,21%	1,34%	1,44%
Ratio de sharpe	1,45	0,36	0,68
Ratio d'information	-0,42	-1,38	-1,08
Beta	0,97	0,99	1,01

#### Couple rendement/risque sur un an



#### Commentaires de gestion

Depuis leur forte baisse début 2016, les taux monétaires européens restent ancrés sur des niveaux très négatifs : l'EONIA s'établit à -0,24% fin novembre et l'Euribor 3 mois à -0,33%.

La faiblesse de l'inflation sous-jacente en zone euro a surpris les marchés obligataires et a fait baisser les taux longs. En France, les rendements des obligations d'Etat à 10 ans ont perdu 7pb sur le mois et s'établissent à 0,68% fin novembre, -8pb à 1,75% en Italie et -2pb à 1,44% en Espagne. En Allemagne, la difficulté d'A. Merkel pour former un Gouvernement de coalition a fait augmenter les taux de 1pb à 0,37%. Une baisse des taux correspond à une hausse du prix des obligations : l'indice de performance des emprunts d'Etats européens de maturité 7 à 10 ans a progressé de 0,3% sur le mois. Sur les marchés boursiers, des prises de profits et l'appréciation de l'euro contre le dollar (2,1% en novembre et plus de 13% depuis le début de l'année) ont pénalisé les actions européennes (-2% sur le mois). Les variations sont contrastées au sein de la zone : -3% pour les actions allemandes et italiennes, -2,3% sur les actions françaises et seulement -1,4% pour la bourse espagnole.

Ce document est un document non contractuel, strictement limité à l'usage privé du destinataire, diffusé à des fins d'information et ne saurait en aucun cas s'interpréter comme constituant une offre de vente ou sollicitant une offre d'achat de titres qui y sont mentionnés.



#### Répartition par promoteur des OPCVM détenus

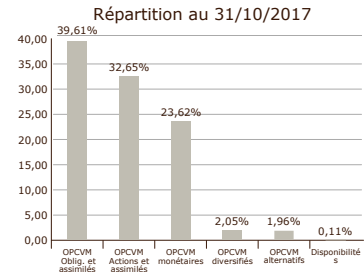
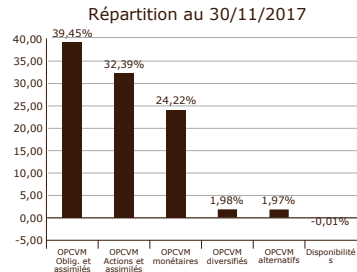


AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS

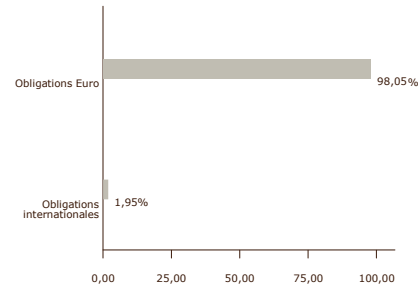
Informations complémentaires :  
Néant.

**AG2R LA MONDIALE**  
GESTION D'ACTIFS

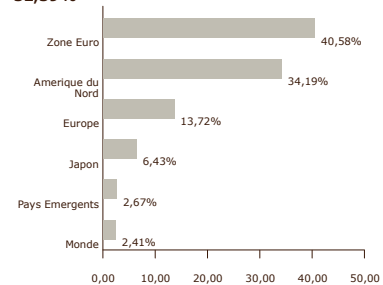
#### Evolution de la répartition par classe d'actifs



#### Répartition par type d'instrument de la poche obligation: 39,45%



#### Répartition géographique de la poche action: 32,39%



#### Principales positions au 30/11/2017

Valeur	Poids	Style	Evol. (pb)
BNP PARIBAS MONEY 3M	24,22%	Rendement	+59
ALM OBLIG EURO ISR	8,35%	Credit	+3
VANGUARD US STOCK INDEX I	6,23%	Indiciel	+5
ALM ACTIONS FRANCE	5,70%	Indiciel	-13
VANGUARD ESG INDEX FUND	4,95%	Obligataire	+2

Nombre total de positions : 36

Valeur	Poids	Style	Evol. (pb)
MUZINICH ENHANCED YIELD	4,83%	Obligataire	-1
SHORT TERM BOND VANG.EURO INV GRADE BD IND	4,43%	Obligataire	+1
INS	4,42%	Obligataire	-
AXA EURO 3-5-C INST.	3,61%	Obligataire	-
SGAM INV.EURO CORP.1-3 FCP3DEC	3,35%	Oblig. court terme	+1

#### Principaux mouvements du mois

A l'achat	Style	Montant Net (KEUR)
BNP PARIBAS MONEY 3M	Rendement	-5 933
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

Nombre de mouvements sur le mois : 11

A la vente	Style	Montant Net (KEUR)
STELPHIA TAUX REELS FCP 4DEC	Obligataire	1 797
BNP PARIBAS MONEY 3M	Rendement	1 210
AG2R LA MONDIALE ANDRENA	Diversifié	479
-	-	-
-	-	-





## 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 DYNAMIC

(Code AMF : 990000080569)

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 DYNAMIC** » est un fonds nourricier du Fonds d'Investissement à Vocation Générale (« FIVG ») maître « **ALM DYNAMIC** » (Code ISIN : FR0007025184). Comme son fonds maître, le FCPE est un fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) 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 de la 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 :

- 40% MSCI World, mesurant la performance des marchés boursiers des pays économiquement développés.
- 30% 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% CAC 40, calculé en continu à partir d'un échantillon de 40 actions cotées sur le premier marché ;
- 10% Eonia Capitalisé Jour. L'indice EONIA, correspond à la moyenne des taux au jour le jour 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 45% et 75% 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 » (20% maximum de l'actif net).

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 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 dans la limite de 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 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 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 tant sur les marchés obligataires et actions. 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 « 4 ».

**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%
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	2,63% (*)
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 FCPE devient un fonds nourricier du fonds « ALM DYNAMIC ».** Le chiffre des frais courants 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 disponible sur le site Internet [www.ag2riamondiale-ga.fr](http://www.ag2riamondiale-ga.fr)**

#### Performances passées :



A : Indicateur de référence : 30% EuroMTS 3-5 + 50% CAC40 + 20% EONIA  
 B : Indicateur de référence : 50% Euro Stoxx, dividendes non réinvestis + 50% EuroMTS 3-5 ans, coupons réinvestis  
 C : Depuis le 18 septembre 2015 : le FCPE est nourricier du FIVG ALM DYNAMIC  
 Indicateur de référence : 30% Barclays Capital Euro Aggregate Bond + 10% Eonia Capitalisé Jour + 20% CAC 40 + 40% 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 DYNAMIC » 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 DYNAMIC » qui a pour indicateur de référence 30% Barclays Capital Euro Aggregate Bond + 10% Eonia Capitalisé Jour + 20% CAC 40 + 40% 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.ag2riamondiale-ga.fr](http://www.ag2riamondiale-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.ag2riamondiale-ga.fr](http://www.ag2riamondiale-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.ag2riamondiale-ga.fr](http://www.ag2riamondiale-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 l'entreprise (ou du groupe), élu directement par les porteurs de parts, ou désigné 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 est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers.**

**AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS est agréée en France et réglementée par l'Autorité des marchés financiers**

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





#### Exposition au risque



**Classification AMF :**  
Diversifiés

**Forme juridique :**  
FCPE Art. L. 214-164

#### Objectif de gestion :

Le FCPE « ALM ES DYNAMIC » classé dans la catégorie « Diversifié » est un FCPE nourricier du Fonds d'Investissement à Vocation Générale (FIVG) maître « ALM DYNAMIC » (code ISIN FR0007025184) également classé dans la catégorie « Diversifié ». Il est à ce titre investi en totalité et en permanence en parts de ce FCP et à titre accessoire en liquidités.

#### Indice de référence :

30% Bloomberg Barclays Capital Euro Aggregate + 10% EONIA Capitalisé Jour + 20% CAC 40 + 40% MSCI World (clôture DR)

**Durée de placement recommandée :**  
Supérieure à 5 ans

**Date de création :**  
26/07/2002

**Première VL publiée :**  
10,00 EUR

**Commission de souscription max :**  
5% TTC Max

**Commission de rachat :**  
Néant

**Frais de gestion :**  
1,25 % max. TTC

**Affectation des résultats :**  
Capitalisante

**Fréquence de valorisation :**  
Hebdomadaire

**Centralisation des ordres :**  
Jusqu'à J-1

#### Société de gestion :

AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS  
N° GP 03027  
Etablissement de Paris  
151-155 rue de Bercy  
75012 Paris

Etablissement secondaire  
Immeuble Le Balthazar  
2 quai d'Arenç  
13002 Marseille

**Gérant :**  
Raja KCHIA

**Dépositaire :**  
CACEIS Bank France

**Valorisateur :**  
CACEIS Fund Administration

**AG2R LA MONDIALE  
GESTION D'ACTIFS**

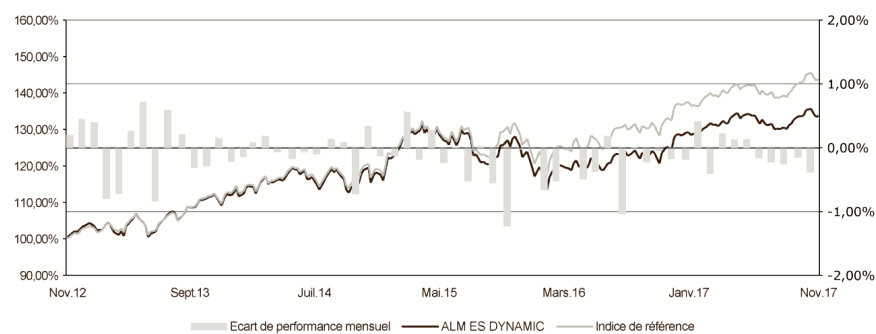
#### Performances %

	Cumulée						Annualisée		
	YTD	1 mois	3 mois	1 an	3 ans	5 ans	2 ans	3 ans	5 ans
	30/12/16	27/10/17	25/08/17	25/11/16	28/11/14	30/11/12	27/11/15	28/11/14	30/11/12
Fonds	4,34	-1,14	2,91	6,85	12,54	33,85	2,21	4,03	6,02
Indice	5,29	-0,89	3,71	8,02	19,90	43,84	4,49	6,26	7,56
Ecart	-0,95	-0,25	-0,80	-1,17	-7,36	-9,99	-2,28	-2,23	-1,54

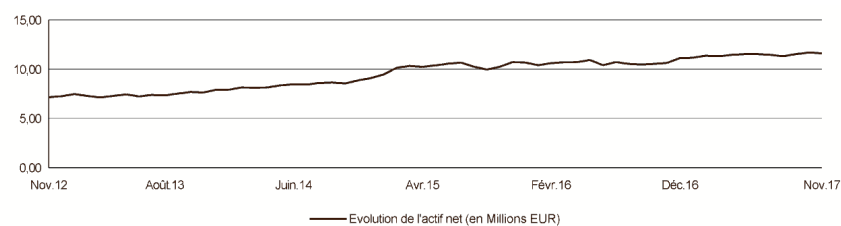
#### AVERTISSEMENT RELATIF AUX PERFORMANCES

Les chiffres cités ont trait aux années écoulées. Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Elles ne sont pas constantes dans le temps.

#### Evolution de la performance depuis 5 ans ou depuis la création du fonds (Base 100)



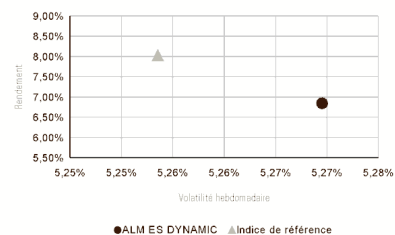
#### Evolution de l'actif net



#### Statistiques de risque annualisées

	1 an	3 ans	5 ans
	25/11/16	28/11/14	30/11/12
Volatilité du fonds	5,27%	8,93%	8,59%
Volatilité de l'Indice	5,25%	9,10%	8,42%
Tracking error	0,86%	1,29%	1,31%
Ratio de sharpe	1,37	0,48	0,71
Ratio d'information	-1,37	-1,72	-1,17
Beta	0,99	0,97	1,01

#### Couple rendement/risque sur un an



#### Commentaires de gestion

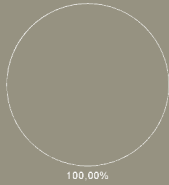
Depuis leur forte baisse début 2016, les taux monétaires européens restent ancrés sur des niveaux très négatifs : l'EONIA s'établit à -0,24% fin novembre et l'Euribor 3 mois à -0,33%.

La faiblesse de l'inflation sous-jacente en zone euro a surpris les marchés obligataires et a fait baisser les taux longs. En France, les rendements des obligations d'Etat à 10 ans ont perdu 7pb sur le mois et s'établissent à 0,68% fin novembre, -8pb à 1,75% en Italie et -2pb à 1,44% en Espagne. En Allemagne, la difficulté d'A. Merkel pour former un Gouvernement de coalition a fait augmenter les taux de 1pb à 0,37%. Une baisse des taux correspond à une hausse du prix des obligations : l'indice de performance des emprunts d'Etats européens de maturité 7 à 10 ans a progressé de 0,3% sur le mois. Sur les marchés boursiers, des prises de profits et l'appréciation de l'euro contre le dollar (2,1% en novembre et plus de 13% depuis le début de l'année) ont pénalisé les actions européennes (-2% sur le mois). Les variations sont contrastées au sein de la zone : -3% pour les actions allemandes et italiennes, -2,3% sur les actions françaises et seulement -1,4% pour la bourse espagnole.

Ce document est un document non contractuel, strictement limité à l'usage privé du destinataire, diffusé à des fins d'information et ne saurait en aucun cas s'interpréter comme constituant une offre de vente ou sollicitant une offre d'achat de titres qui y sont mentionnés.



#### Répartition par promoteur des OPCVM détenus



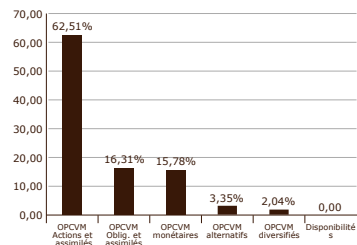
□ AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS

Informations complémentaires :  
Néant

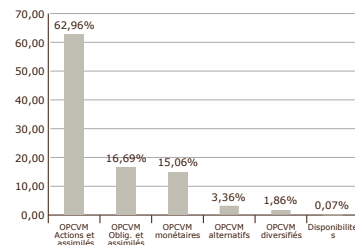
**AG2R LA MONDIALE**  
**GESTION D'ACTIFS**

#### Evolution de la répartition par classe d'actifs

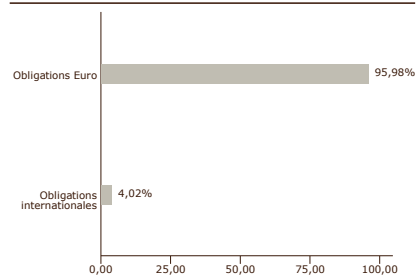
Répartition au 30/11/2017



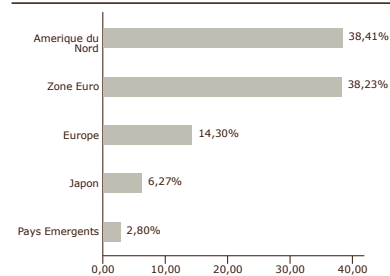
Répartition au 31/10/2017



#### Répartition par type d'instrument de la poche obligation: 16,31%



#### Répartition géographique de la poche action: 62,51%



#### Principales positions au 30/11/2017

Valeur	Poids	Style	Evol. (pb)
BNP PARIBAS MONEY 3M	15,78%	Rendement	+72
VANGUARD US STOCK INDEX I	12,21%	Indiciel	+10
ALM ACTIONS FRANCE	10,42%	Indiciel	-24
WELLINGTON US EQUITY	5,41%	Blend	+3
VANG.EURO.STOCK INSTIT. 2DEC B	3,01%	Indiciel	-5

Nombre total de positions : 46

Valeur	Poids	Style	Evol. (pb)
RENAISSANCE EUROPE	2,93%	Growth	-4
PICTET EUROPE INDEX CL.I	2,86%	Indiciel	-5
HSBC GIF GEM INF LK B-PCHEUR	2,78%	Obligataire	+3
ALM OBLIG EURO ISR	2,78%	Credit	+1
FIDELITY FD-FRANCE FD-I ACCE	2,67%	Blend	-7

#### Principaux mouvements du mois

A l'achat	Style	Montant Net (KEUR)
BNP PARIBAS MONEY 3M	Rendement	-8 190
GINJER ACTIFS 360 I	Diversifié	-4 025
-	-	-
-	-	-
-	-	-

Nombre de mouvements sur le mois : 19

A la vente	Style	Montant Net (KEUR)
STELPHIA TAUX REELS FCP 4DEC	Obligataire	4 277
AG2R LA MONDIALE ANDRENA	Diversifié	2 158
BNP PARIBAS MONEY 3M	Rendement	1 443
-	-	-
-	-	-

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 DIVERSIFIE SOLIDAIRE – FCPE SOLIDAIRE

(Code AMF : 990000081359)

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 DIVERSIFIE SOLIDAIRE – FCPE SOLIDAIRE** » est un fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires).

Le fonds a pour objectif de gestion de fournir 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** sur la durée de placement recommandée de 3 ans.

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 » sur la base de critères financiers traditionnels qualitatifs et quantitatifs.

Le fonds étant un FCPE solidaire, une part de l'encours est consacrée au financement de projets solidaires en faveur de l'insertion et de l'emploi, de l'accès au logement social, de l'humanisme et du respect des droits sociaux.

Le fonds applique une allocation d'actifs dynamique, en investissant via des OPC dans les instruments du marché monétaire et obligataire sans règle de répartition stricte entre dette publique et dette privée (**entre 0 et 95%**) et sur le marché actions de la zone euro et de l'Union européenne (**entre 0 et 95%**).

**80% minimum** des investissements sont réalisés selon un mode de gestion socialement responsable (**ISR**) au travers de parts ou actions d'OPC qui font l'objet d'un processus interne d'évaluation propre à chaque société de gestion. Ce processus est basé sur des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (**ESG**) tels que la réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conditions de travail des salariés et le respect des codes de gouvernance.

Le fonds investit 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.

Dans la limite de **20%** de l'actif net, le fonds peut investir dans des parts ou actions d'OPC externes non ISR. Le processus de sélection quantitatif et qualitatif est identique à celui des OPC externes ISR sans prise en compte de critères extra-financiers.

L'allocation entre les différentes classes d'actifs varie au cours du temps au sein de fourchettes définies par les équipes de gestion et en fonction des évolutions des marchés sous-jacents.

Le fonds peut investir **jusqu'à 95%** de son actif net en parts ou actions d'OPCVM et/ou FIVG de droit français et/ou européens de classes d'actifs suivantes :

- « Monétaire » et/ou
- « Monétaire court terme » et/ou
- « Obligations et autres titres de créances libellés en euro » et/ou
- « Actions françaises » et/ou
- « Actions de pays de la zone euro » et/ou
- « Actions des pays de l'Union européenne » et/ou
- « Multi-actifs ».

Jusqu'à **10%** de l'actif net du fonds peut également être investi dans des OPC dont l'univers d'investissement est constitué d'obligations convertibles sélectionnés sur la base des critères ESG précités.

Le fonds **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 fonds. 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 des marchés monétaire, de taux et d'actions de pays de la zone euro sur lesquels le fonds est investi avec une allocation stratégique variable à dominante actions.

#### 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.

- 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	1,45% (*)
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.

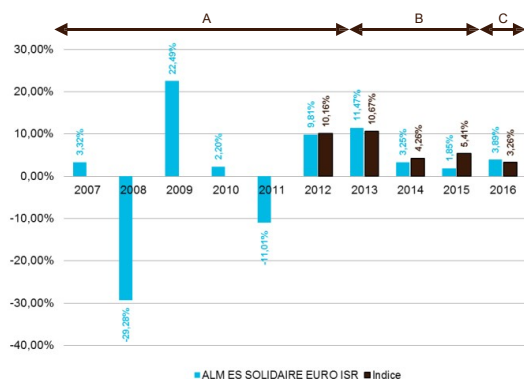
(\*) Le chiffre des frais courants communiqué se fonde sur les frais de l'exercice clos en décembre 2016. Ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre et son montant exact figure dans le rapport annuel du fonds. **Le fonds n'est plus un fonds nourricier de l'OPCVM « ALM ETHOMED ISR » depuis le 24 février 2017.**

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 : Pas d'indicateur de référence  
B : Indicateur de référence : 50% Euro Stoxx (dividendes non réinvestis) + 25% EuroMTS 3-5 ans+17,5% EONIA capitalisé+7,5% titres solidaires  
C : A compter du 25 septembre 2015 : le FCPE a pour indicateur de référence : 25% EONIA capitalisé + 25% Barclays Euro Aggregate (clôture) + 50% Euro Stoxx (dividendes réinvestis, clôture).

- 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 DIVERSIFIE SOLIDAIRE – FCPE SOLIDAIRE » a été créé en 2002 ;
- 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 25 septembre 2015, le fonds a pour indicateur de référence « 25% EONIA capitalisé + 25% Barclays Euro Aggregate, évalué sur les cours de clôture + 50% Euro Stoxx dividendes réinvestis, évalué sur les cours de clôture. »**
- **Le fonds n'est plus un fonds nourricier de l'OPCVM « ALM ETHOMED ISR » depuis le 24 février 2017.**

## 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'informations sur le fonds** (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](http://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](http://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](http://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, 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.**



## ALM ES DIVERSIFIE SOLIDAIRE - FCPE SOLIDAIRE

Code Valeur : 990000081359  
Type de part : Classique

Situation au 24/11/2017

Valeur Liquidative : 154,31 EUR  
Actif Net : 14 475 434,61 EUR  
Nombre de parts émises : 93 803,9703



### Exposition au risque



**Classification AMF :**  
Diversifiés

**Forme juridique :**  
FCPE Art. L. 214-164

### Objectif de gestion :

Le fonds présente un portefeuille diversifié, investi principalement dans des OPC ISR sur les marchés monétaires, obligataires et actions de la zone euro. Il a pour objectif de fournir une performance nette de frais courants égale à son indicateur de référence.

### Indice de référence :

50% EURO STOXX (Clôture avec DR) + 25% Bloomberg Barclays Euro Aggregate (clôture; CR) + 25% EONIA Capitalisé

**Durée de placement recommandée :**  
Supérieure à 3 ans

**Date de création :**  
21/06/2002

**Première VL publiée :**  
10,00 EUR

**Commission de souscription max :**  
5,00% TTC max.

**Commission de rachat :**  
Néant

**Frais de gestion :**  
0,80% TTC max.

**Affectation des résultats :**  
Capitalisante

**Fréquence de valorisation :**  
Hebdomadaire

**Centralisation des ordres :**  
Jusqu'à J-1

### Société de gestion :

AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS  
N° GP 03027  
Etablissement de Paris  
151-155 rue de Bercy  
75012 Paris

Etablissement secondaire  
Immeuble Le Balthazar  
2 quai d'Arenç  
13002 Marseille

**Gérant :**  
Olfa GHOUDI

**Dépositaire :**  
CACEIS Bank France

**Valorisateur :**  
CACEIS Fund Administration

**AG2R LA MONDIALE  
GESTION D'ACTIFS**

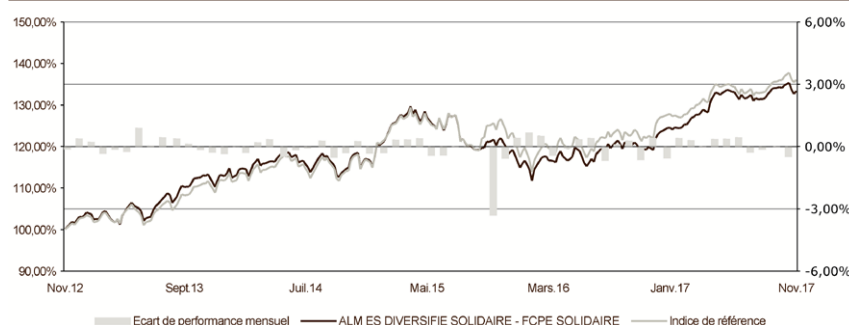
### Performances %

	Cumulée						Annualisée		
	YTD 30/12/16	1 mois 27/10/17	3 mois 25/08/17	1 an 25/11/16	3 ans 28/11/14	5 ans 30/11/12	2 ans 27/11/15	3 ans 28/11/14	5 ans 30/11/12
Fonds	7,70	-1,05	1,51	11,17	12,93	33,36	4,54	4,15	5,94
Indice	6,99	-0,60	2,43	11,04	15,77	36,12	3,65	5,02	6,38
Ecart	0,70	-0,45	-0,93	0,13	-2,84	-2,76	0,89	-0,87	-0,44

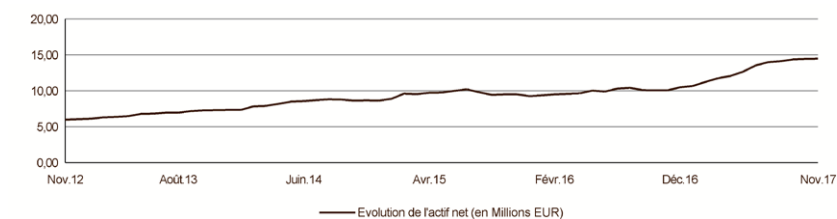
### AVERTISSEMENT RELATIF AUX PERFORMANCES

Les chiffres cités ont trait aux années écoulées. Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Elles ne sont pas constantes dans le temps.

### Evolution de la performance depuis 5 ans ou depuis la création du fonds (Base 100)



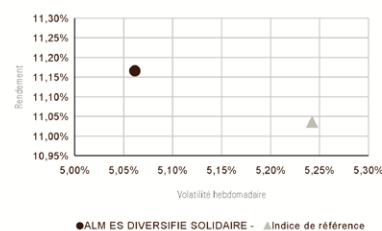
### Evolution de l'actif net



### Statistiques de risque annualisées

	1 an 25/11/16	3 ans 28/11/14	5 ans 30/11/12
Volatilité du fonds	5,06%	7,63%	7,34%
Volatilité de l'indice	5,24%	8,45%	7,95%
Tracking error	1,03%	1,94%	1,68%
Ratio de sharpe	2,28	0,58	0,82
Ratio d'information	0,13	-0,45	-0,26
Beta	0,95	0,88	0,90

### Couple rendement/risque sur un an



### Commentaires de gestion

Depuis leur forte baisse début 2016, les taux monétaires européens restent ancrés sur des niveaux très négatifs : l'EONIA s'établit à -0,24% fin novembre et l'Euribor 3 mois à -0,33%.

La faiblesse de l'inflation sous-jacente en zone euro a surpris les marchés obligataires et a fait baisser les taux longs. En France, les rendements des obligations d'État à 10 ans ont perdu 7pb sur le mois et s'établissent à 0,68% fin novembre, -8pb à 1,75% en Italie et -2pb à 1,44% en Espagne. En Allemagne, la difficulté d'A. Merkel pour former un Gouvernement de coalition a fait augmenter les taux de 1pb à 0,37%. Une baisse des taux correspond à une hausse du prix des obligations : l'indice de performance des emprunts d'États européens de maturité 7 à 10 ans a progressé de 0,3% sur le mois. Sur les marchés boursiers, des prises de profits et l'appréciation de l'euro contre le dollar (2,1% en novembre et plus de 13% depuis le début de l'année) ont pénalisé les actions européennes (-2% sur le mois). Les variations sont contrastées au sein de la zone : -3% pour les actions allemandes et italiennes, -2,3% sur les actions françaises et seulement -1,4% pour la bourse espagnole.

Ce document est un document non contractuel, strictement limité à l'usage privé du destinataire, diffusé à des fins d'information et ne saurait en aucun cas s'interpréter comme constituant une offre de vente ou sollicitant une offre d'achat de titres qui y sont mentionnés.



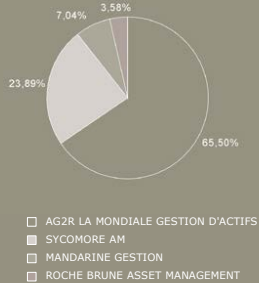
## ALM ES DIVERSIFIE SOLIDAIRE - FCPE SOLIDAIRE

Code Valeur : 990000081359  
Type de part : Classique

Situation au 24/11/2017

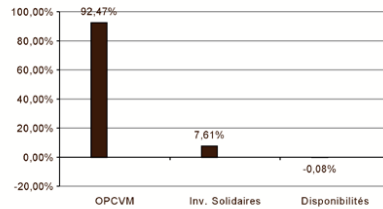
Valeur Liquidative : 154,31 EUR  
Actif Net : 14 475 434,61 EUR  
Nombre de parts émises : 93 803,9703

### Répartition par promoteur des OPCVM détenus

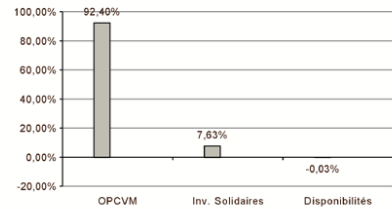


### Evolution de la répartition par classe d'actifs

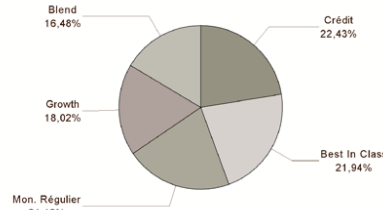
Données au 24/11/2017



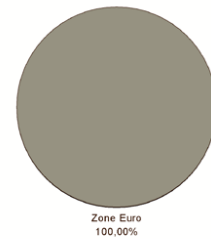
Données au 27/10/2017



### Répartition par style de gestion



### Répartition géographique



### Principales positions au 24/11/2017

Valeur	Poids	Style	Evol.(pb)
ALM OBLIGATIONS EUR ISR IC	20,74%	Crédit	+3
ALM Actions Zone Euro ISR FCP	20,29%	Best In Class	+226
ALM MONETAIRE EURO ISR FCP C	19,53%	Mon. Régulier	+243
SYCOMORE SEL RESPONSABLE I	16,66%	Growth	+338
SIFA	7,61%		-2

Nombre total de positions : 8

Valeur	Poids	Style	Evol.(pb)
ROCHE BRUNE ZONE EURO...	6,51%	Blend	-360
SYCOMORE SELEC PME I	5,41%	Blend	-13
MANDARINE EUROPE MICROCAP I	3,30%	Blend	+84

### Informations complémentaires :

Le label Finansol garantit la solidarité et la transparence du produit d'épargne ALM ES DIVERSIFIE SOLIDAIRE - FCPE SOLIDAIRE.

### Principaux mouvements du mois

A l'achat	Style	Montant net (KC)
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

Nombre de mouvements sur le mois : 1

A la vente	Style	Montant net (KC)
METROPOLE VALUE SRI FCP	Value	745 338,00
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

AG2R LA MONDIALE  
GESTION D'ACTIFS



## 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 : 99000080229)

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

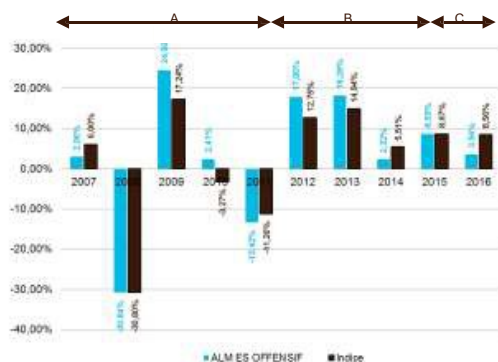
Les frais d'entrée et de sortie communiqués sont des frais maximums. Dans certains cas, vous pouvez donc payer moins. L'investisseur peut obtenir de son entreprise le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.

(\*) 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 :** 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 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](http://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](http://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](http://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.**





#### Exposition au risque



**Classification AMF :**  
Diversifiés

**Forme juridique :**  
FCPE Art. L. 214-164

#### Objectif de gestion :

Le fonds « ALM ES OFFENSIF » classé dans la catégorie « Diversifié » est un FCPE nourricier du Fonds d'Investissement à Vocation Générale (FIVG) maître « ALM OFFENSIF » (code ISIN FR0007044797) géré par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS, également classé dans la catégorie « Diversifié ». Il est à ce titre investi en totalité et en permanence en parts de ce FIVG et à titre accessoire en liquidités. La performance du FCPE nourricier pourra être inférieure à celle du FIVG maître, en raison des frais de gestion propres au nourricier.

#### Indice de référence :

15% Bloomberg Barclays Euro Aggregate + 5% EONIA Capitalisé Jour + 26% CAC 40 + 54% MSCI World (Clôture DR)

**Durée de placement recommandée :**  
Supérieure à 5 ans

**Date de création :**  
26/07/2002

**Première VL publiée :**  
10,00 EUR

**Commission de souscription max :**  
5,00% TTC max.

**Commission de rachat :**  
Néant

**Frais de gestion :**  
1,50% TTC max.

**Affectation des résultats :**  
Capitalisante

**Fréquence de valorisation :**  
Hebdomadaire

**Centralisation des ordres :**  
Jusqu'à J-1

#### Société de gestion :

AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS  
N° GP 03027  
Etablissement de Paris  
151-155 rue de Bercy  
75012 Paris

Etablissement secondaire  
Immeuble Le Balthazar  
2 quai d'Arcenc  
13002 Marseille

**Gérant :**  
Olfa GHOUDI

**Dépositaire :**  
CACEIS Bank France

**Valorisateur :**  
CACEIS Fund Administration

**AG2R LA MONDIALE  
GESTION D'ACTIFS**

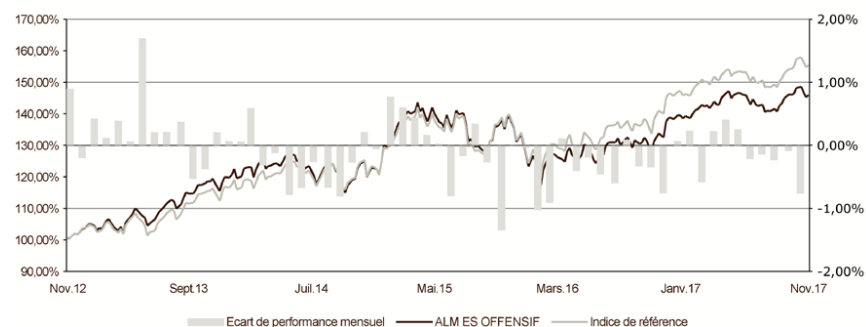
#### Performances %

	Cumulée						Annualisée		
	YTD 30/12/16	1 mois 27/10/17	3 mois 25/08/17	1 an 25/11/16	3 ans 28/11/14	5 ans 30/11/12	2 ans 27/11/15	3 ans 28/11/14	5 ans 30/11/12
Fonds	5,57	-1,53	3,64	9,08	17,64	45,96	2,39	5,58	7,88
Indice	6,72	-1,29	4,74	10,19	24,82	55,41	5,43	7,69	9,25
Ecart	-1,15	-0,23	-1,10	-1,11	-7,18	-9,45	-3,04	-2,11	-1,37

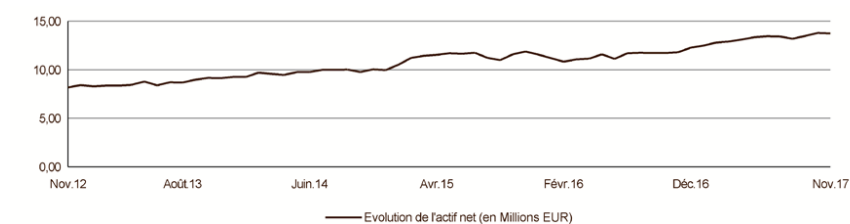
#### AVERTISSEMENT RELATIF AUX PERFORMANCES

Les chiffres cités ont trait aux années écoulées. Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Elles ne sont pas constantes dans le temps.

#### Evolution de la performance depuis 5 ans ou depuis la création du fonds (Base 100)



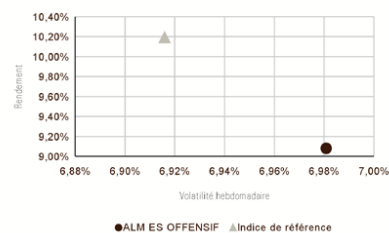
#### Evolution de l'actif net



#### Statistiques de risque annualisées

	1 an 25/11/16	3 ans 28/11/14	5 ans 30/11/12
Volatilité du fonds	6,98%	11,74%	11,16%
Volatilité de l'indice	6,92%	12,09%	11,28%
Tracking error	1,09%	1,58%	1,89%
Ratio de sharpe	1,36	0,50	0,72
Ratio d'information	-1,03	-1,34	-0,72
Beta	1,00	0,96	0,98

#### Couple rendement/risque sur un an



#### Commentaires de gestion

Depuis leur forte baisse début 2016, les taux monétaires européens restent ancrés sur des niveaux très négatifs : l'EONIA s'établit à -0,24% fin novembre et l'Euribor 3 mois à -0,33%.

La faiblesse de l'inflation sous-jacente en zone euro a surpris les marchés obligataires et a fait baisser les taux longs. En France, les rendements des obligations d'Etat à 10 ans ont perdu 7pb sur le mois et s'établissent à 0,68% fin novembre, -8pb à 1,75% en Italie et -2pb à 1,44% en Espagne. En Allemagne, la difficulté d'A. Merkel pour former un Gouvernement de coalition a fait augmenter les taux de 1pb à 0,37%. Une baisse des taux correspond à une hausse du prix des obligations : l'indice de performance des emprunts d'Etats européens de maturité 7 à 10 ans a progressé de 0,3% sur le mois. Sur les marchés boursiers, des prises de profits et l'appréciation de l'euro contre le dollar (2,1% en novembre et plus de 13% depuis le début de l'année) ont pénalisé les actions européennes (-2% sur le mois). Les variations sont contrastées au sein de la zone : -3% pour les actions allemandes et italiennes, -2,3% sur les actions françaises et seulement -1,4% pour la bourse espagnole.

Ce document est un document non contractuel, strictement limité à l'usage privé du destinataire, diffusé à des fins d'information et ne saurait en aucun cas s'interpréter comme constituant une offre de vente ou sollicitant une offre d'achat de titres qui y sont mentionnés.



Répartition par promoteur des OPCVM détenus

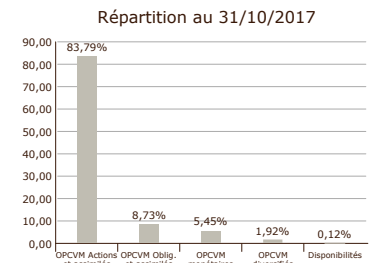
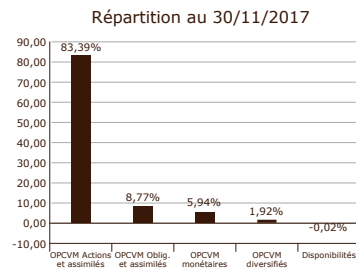


AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS

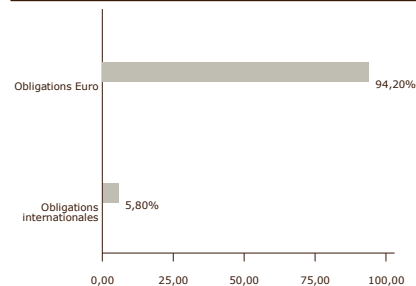
Informations complémentaires :  
Néant

AG2R LA MONDIALE  
GESTION D'ACTIFS

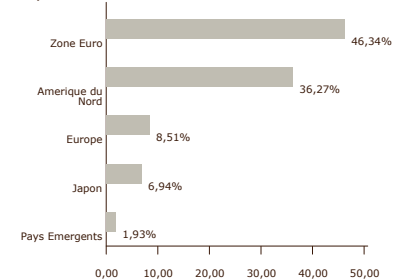
#### Evolution de la répartition par classe d'actifs



#### Répartition par type d'instrument de la poche obligation: 8,77%



#### Répartition géographique de la poche action: 83,39%



#### Principales positions au 30/11/2017

Valeur	Poids	Style	Evol. (pb)
VANGUARD US STOCK INDEX I	10,72%	Indiciel	+11
VANG.EURO.STOCK INSTT. 2DEC B	8,46%	Indiciel	-13
ALM ACTIONS FRANCE	7,58%	Indiciel	-16
BNP PARIBAS MONEY 3M	5,94%	Rendement	+49
WELLINGTON US EQUITY RESEARCH CL.B	5,81%	Blend	+5

Nombre total de positions : 40

Valeur	Poids	Style	Evol. (pb)
ELEVA UCITS I EUR-CAP	4,56%	Obligataire	-10
MONETA MULTI CAPS A	4,16%	Opportuniste	-8
MOST DIV TOBAM A/B US EQ-A1	3,52%	Blend	+10
VANG.EUROZONE STOCK INDX 2DEC	3,49%	Indiciel	-5
FIDELITY FD-FRANCE FD-1 ACCE	3,36%	Blend	-8

#### Principaux mouvements du mois

A l'achat	Style	Montant Net (KEUR)
BNP PARIBAS MONEY 3M	Rendement	-6 398
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

Nombre de mouvements sur le mois : 7

A la vente	Style	Montant Net (KEUR)
BNP PARIBAS MONEY 3M	Rendement	1 582
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,  
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,  
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

---

AVENANT N° 1 DU 12 JUIN 2018

PORTANT MODIFICATION DE L'ANNEXE VII DE L'AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE DES EMPLOIS

NOR : ASET1850950M  
IDCC : 1404

---

Entre :  
SEDIMA ;  
DLR ;  
FNAR,

D'une part, et  
FM CFE-CGC ;  
FGMM CFDT ;  
FNSM CFTC ;  
FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu les divers avenants modificatifs de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 ;

Vu l'annexe VII de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de créer de nouveaux emplois repères et d'en modifier certains, il a été convenu ce qu'il suit ;

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés,

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

### *L'annexe VII de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 est ainsi modifiée*

#### a) Emploi repère « Métallier(e), soudeur(euse), serrurier(e) »

Il est créé au sein du service « personnel d'atelier » l'emploi repère « Métallier(e), soudeur(euse), serrurier(e) ».

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION DE L'EMPLOI REPÈRE	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manu- tention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Métallier(e) soudeur (euse) serrurier(e)	×	×	×	×	×	Travailler sur différents types de fabrication métallique. À partir des plans, prendre des mesures et dessiner son ouvrage. Effectuer la découpe des pièces, plier, meuler, ajuster et souder. Procéder au montage définitif des éléments. En assurer la maintenance et l'entretien. Réaliser des opérations d'assemblage de pièces. À partir des documents techniques, choisir le procédé utilisé (soudage à l'arc électrique, soudage semi-automatique...) Préparer le poste de travail : installation et réglage des matériels, mise en place des équipements de protection (gants, masque...) Exécuter les opérations de soudage proprement dites. Contrôler la qualité du travail effectué.	105	205	A40	A70

#### b) Emploi repère « Peintre en carrosserie »

Il est créé au sein du service « personnel d'atelier » l'emploi repère « Peintre en carrosserie ».

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION DE L'EMPLOI REPÈRE	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manu- tention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Peintre en carrosserie	×	×	×	×	×	Préparer le véhicule en améliorant la qualité de la surface (masticage, ponçage...) Préparer la peinture en recherchant la teinte à l'aide du nuancier. Protéger les parties intactes. Appliquer la peinture au pistolet, effectuer les retouches et les finitions dans une cabine bien isolée.	105	175	A40	A60

c) Emploi repère « Carrossier(e) peintre »

Il est créé au sein du service « personnel d'atelier » l'emploi repère « Carrossier(e) peintre ».

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION DE L'EMPLOI REPÈRE	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manu- tention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Carrossier(e) peintre	×	×				Réparation et remise en état des taches de carrosserie et de peinture. Effectuer les opérations de carrosserie, redressage, masticage et ponçage avant peinture.	130	240	A50	A80

d) Emploi repère « Chaudronnier(ère) »

Il est créé au sein du service « personnel d'atelier » l'emploi repère « Chaudronnier(ère) ».

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION DE L'EMPLOI REPÈRE	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manu- tention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Chaudronnier (ère)	×	×	×	×		Conduire de façon autonome, l'ensemble des opérations de transformation et de réparation des métaux en feuilles et profilés (traçage, débit, pliage, roulage, assemblage et parfois soudage, rechargement par apport de métaux). Montage, installation et réparation en métaux ordinaires et en métaux spéciaux (inox, titane).	130	240	A50	A80

e) Emploi repère « Conducteur(trice) d'engins »

Il est créé au sein du service « personnel d'atelier » l'emploi repère « Conducteur(trice) d'engins ».

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION DE L'EMPLOI REPÈRE	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manu- tention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Conduc- teur(trice) d'engins	×	×				Toute opération de conduite d'engin dans le respect des règles de sécurité, des consignes données par le locataire. Il est responsable de l'entretien et des contrôles de l'engin.	130	240	A50	A80

*f) Emploi repère « Contrôleur(euse) de gestion »*

Il est créé au sein du service « personnel administratif » l'emploi repère « Contrôleur(euse) de gestion ».

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION DE L'EMPLOI REPÈRE	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Contrôleur (euse) de gestion	x	x	x	x		Élaboration et gestion prévisionnelle du budget. Optimiser et contrôler la gestion administrative et financière de la société et ses éventuelles agences. Assurer un rôle transversal de contrôle et de conseil, à travers le reporting, auprès de la direction dans le pilotage.	245	520	B10	C10

*g) Emploi repère « Responsable QSE »*

Il est créé au sein du service « personnel administratif » l'emploi repère « Responsable QSE ».

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION DE L'EMPLOI REPÈRE	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Responsable QSE	x	x				Mettre en place et veiller à la bonne application des règles liées à la QHSE dans l'entreprise.	245	520	B10	C10

*h) Emploi repère « assistant(e) »*

Il est créé au sein du service « personnel administratif » l'emploi repère « Assistant(e) »

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION DE L'EMPLOI REPÈRE	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Assistant(e)	x	x		x		Collaborateur direct d'un responsable de service, il/elle est chargé(e) d'assister ce dernier dans la gestion et l'organisation du service concerné.	85	260	A30	B10

i) Emploi repère « Coordinateur(trice) de transport »

Il est créé au sein du service « personnel de vente » l'emploi repère « Coordinateur(trice) de transport ».

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION DE L'EMPLOI REPÈRE	COTATION		COEF.	
	Bât., TP-manu-tention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Coordinateur (trice) de transport	x	x				Organiser, superviser et contrôler des activités de transport sur une ou plusieurs agences. Optimiser les tournées et s'assurer de leur bonne exécution.	245	435	B10	B70

j) Modification de l'emploi repère « Monteur(euse) installateur(trice) traite »

Au lieu de :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					SECTEUR D'ACTIVITÉ	COTATION		COEF.	
	Bât., TP-manu-tention		Bât., TP-manu-tention		Bât., TP-manu-tention					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Monteur (euse) installateur (trice) traite			x	x		Réaliser des opérations de montage et d'installation des équipements de traite. Réaliser des installations électriques (câblage, mise en sécurité, branchements...) et de plomberie (adduction d'eau, production d'eau chaude...) Effectuer les réglages nécessaires à la mise en service des installations.	130	240	A50	A80

Lire :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION DE L'EMPLOI REPÈRE	COTATION		COEFFICIENT	
	Bât., TP-Manu-tention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Monteur (euse) installateur (trice) métiers spécialisés (traite, vini, irrigation...)			x	x		Réaliser des opérations de montage et d'installation des équipements. Réaliser des installations électriques (câblage, mise en sécurité, branchements...) et de plomberie (adduction d'eau, production d'eau chaude...) Effectuer les réglages nécessaires à la mise en service des installations.	130	240	A50	A80

k) Modification de l'emploi repère « Technicien(ne) SAV instal. traite »

Au lieu de :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					SECTEUR D'ACTIVITÉ	COTATION		COEF.		
	Bât., TP Manu- tention		Bât., TP- Manu- tention		Bât., TP- Manu- tention		Min.	Max.	Min.	Max.	
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R						
Technicien (ne) SAV instal. traite			×	×		Assurer l'entretien courant des installations de traite et de leurs équipements périphériques (compteurs à lait, distributeurs d'aliments...) à partir de consignes, de plans et de programmes de maintenance.  Dépanner et remettre en état les machines et/ ou les installations par échange de pièces ou réparation.  Effectuer les réglages nécessaires en vue d'optimiser l'utilisation des installations  Procéder à des interventions sur des champs techniques ou technologiques différents (électricité, électronique, mécanique...).	245	335	B10	B40	

Lire :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION DE L'EMPLOI REPÈRE	COTA-TION		COEF.	
	Bât., TP Manu- tention		Bât., TP Manu- tention		Bât., TP- Manu- tention		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Technicien (ne) SAV métiers spécialisés (traite, vini, irrigation...)			×	×		Assurer l'entretien courant des installations et de leurs équipements périphériques à partir de consignes, de plans et de programmes de maintenance.  Dépanner et remettre en état les machines et/ou les installations par échange de pièces ou réparation.  Effectuer les réglages nécessaires en vue d'optimiser l'utilisation des installations.  Procéder à des interventions sur des champs techniques ou technologiques différents (électricité, électronique, mécanique...).	245	335	B10	B40

## Article 2

### *Dispositions transitoires et finales*

Cet avenant complète la liste du document n° 1 « liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Toutes les références à « l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelles des emplois » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à « l'avenant modifié du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois ».



Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 12 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 19 JUILLET 2018  
DE L'AVENANT N° 2 DU 30 AVRIL 2016 À L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL  
DU 29 NOVEMBRE 2007 RELATIF AUX SALARIÉS EMPLOYÉS SOUS CONTRAT  
À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE  
NOR : ASET1850953M

Paris, le 19 juillet 2018.

Mesdames, Messieurs,

Le 4 avril dernier, dans le cadre des réflexions en cours en vue de définir les conditions de mise en œuvre d'une ou plusieurs branches propres au champ de « l'Audiovisuel », les organisations patronales du secteur de la radiodiffusion vous ont indiqué leur intention de prendre une part active à ces travaux, conformément à l'attente des pouvoirs publics.

Corrélativement, ces mêmes organisations vous ont saisi d'une demande de réexamen de la mise en œuvre de l'avenant n° 2 à « l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage du 29 novembre 2007 ».

Cette démarche a été jugée nécessaire pour réexaminer les modalités de mise en œuvre de ce texte de façon constructive, compte tenu de l'importance des travaux à conduire, de sa non-extension à ce jour par le ministère du travail, et de difficultés d'interprétation nombreuses identifiées par les entreprises du secteur.

Afin de fixer le calendrier de ces négociations, les organisations patronales ont proposé une rencontre de l'ensemble des parties signataires dans les meilleurs délais.

Force est de constater, malgré une première réunion d'échanges, que nous sommes toujours en attente d'un accusé formel de réception de la demande d'ouverture de négociations de cet avenant.

Dans ces conditions et compte tenu de l'impérieuse nécessité d'apporter une ligne directrice claire à nos structures adhérentes, nous n'avons d'autre issue que de dénoncer l'avenant n° 2 à « l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage du 29 novembre 2007 » dont nous déplorons la rédaction donnant lieu à des interprétations différentes, génératrices d'instabilité juridique.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments respectueux.

Brochure n° 3364

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

---

Brochure n° 3365

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

---

Brochure n° 3366

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

---

PROTOCOLE D'ACCORD DU 22 JUIN 2017  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1850934M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

---

Entre :

RSI,

D'une part, et

CFE-CGC ;

PSTE CFDT ;

PSE CFTC,

D'autre part,

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

Vu le code du travail, notamment les articles L. 5121-6 et suivants ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des organismes du régime social des indépendants du 15 juin 2007, n° IDCC 2797 ;

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

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, n° IDCC 2798 ;

Vu le protocole d'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du RSI, du 19 septembre 2013 ;

Vu le protocole d'accord relatif à la mise en place des entretiens professionnels au régime social des indépendants, du 28 mai 2015 ;

Vu le protocole d'accord de branche sur l'égalité femmes hommes au régime social des indépendants, du 9 mars 2017 ;

Vu l'accord relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels du 7 janvier 2016, il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Le présent accord de branche est conclu dans le cadre des articles L. 5121-6 et suivants du code du travail.

Il prend en compte les éléments relevés au niveau de la branche du RSI, constituant diagnostic de la situation existant dans le régime, qui figure en annexe du présent accord.

Il s'inscrit notamment dans une démarche globale de responsabilité sociale des organismes dans le prolongement des actions de l'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du RSI, du 19 septembre 2013, dont les dispositions sont arrivées à expiration.

Considérant que la mise en œuvre du projet Trajectoire 2018 entraîne la création, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, de plusieurs organismes dépassant le seuil de 300 salariés, appelés à ce moment à ouvrir une négociation d'entreprise, il comporte des dispositions prenant en compte cette évolution et s'inscrit dans une durée de 5 années à compter de son entrée en vigueur.

Pour les organismes dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de 300 salariés, qui souhaitent pouvoir bénéficier de l'aide attachée à la conclusion d'un contrat de génération, le présent accord s'applique sans obligation pour ces organismes d'engager une négociation ayant le même objet, dès lors qu'ils ont élaboré à leur niveau, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors à transmettre à la DIRECCTE.

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

### *Champ d'application et public visé*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime social des indépendants (RSI).

Il vise plus particulièrement :

- les salariés âgés de moins de 30 ans dans l'année de l'embauche ;
- les salariés âgés d'au moins 50 ans dans l'année d'application des mesures.

## Article 2

### *Engagements en faveur de l'insertion durable des salariés de moins de 30 ans*

#### 2.1. Objectif chiffré en matière de recrutement de salariés âgés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée

Au vu des prévisions de départ en retraite et de la part des salariés âgés de moins de 30 ans dans les recrutements, le régime social des indépendants se fixe pour objectif de maintenir un taux moyen

national de 30 % de ses recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) aux salariés âgés de moins de 30 ans durant l'application du présent accord.

Les recrutements en contrat à durée indéterminée sont opérés soit directement, soit à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD), ou d'un contrat de formation en alternance, notamment le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent l'engagement pris dans l'accord sur l'égalité hommes femmes au RSI : pour la mise en œuvre de l'objectif de recrutement relatif aux salariés de moins de 30 ans, les directions des organismes assurent une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement.

À cette fin, la totalité des offres d'emploi est rédigée de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, la caisse veille, dans la mesure où cela est possible à la mixité de celui-ci.

## 2.2. Intégration et accompagnement des salariés âgés de moins de 30 ans dans l'organisme

Chaque jeune embauché en CDI est accompagné pendant une durée de 6 mois par un référent chargé de veiller à son intégration dans l'organisme.

Le référent sera de préférence un collègue expérimenté, choisi sur la base du volontariat.

Dans sa mission d'intégration, le référent est chargé d'accueillir, informer, et guider le jeune lors de son entrée dans l'organisme. Il assure la liaison avec la direction et le service RH de l'organisme.

Pour permettre au référent d'exercer son rôle, la direction de l'organisme veille à la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de sa mission en adaptant sa charge de travail. Elle s'assure également que le référent est accompagné par le service des ressources humaines : celui-ci explique au référent le contenu de sa mission et le guide afin de réaliser l'intégration du jeune embauché dans les meilleures conditions.

## 2.3. Entretien de suivi

Dans les 6 mois suivant l'embauche, un entretien de suivi de l'intégration en présence de son responsable hiérarchique et de son référent est proposé au jeune embauché.

Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Cette évaluation ne doit pas être confondue avec l'appréciation de la capacité du salarié à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté.

L'entretien de suivi ne se confond pas avec l'entretien d'évaluation. Il donnera lieu à la rédaction d'un compte rendu validé par les participants.

## 2.4. Formation des salariés âgés de moins de 30 ans lors de l'embauche

Dans les 12 mois suivant son embauche, le salarié suivra les modules de formation mis en place ou labellisés à cette fin par le centre national de formation de développement des compétences du RSI (CNFDC). D'autres formations nécessaires à la prise du poste pourront également être organisées sur décision de la direction en fonction notamment des besoins constatés lors de l'entretien de suivi.

## 2.5. Développement de l'insertion professionnelle par l'alternance

Cette démarche permet, notamment aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au niveau IV, au sens de la catégorie des diplômes de l'Éducation nationale, d'acquérir une formation ou de la poursuivre tout en acquérant une première expérience professionnelle.

Il est rappelé que l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du RSI a prévu un dispositif destiné à renforcer la professionnalisation. Ses dispositions visent à inciter à la conclusion

de contrats de professionnalisation et encadrer les conditions d'accueil du titulaire du contrat en alternance. Elles prévoient notamment la désignation d'un tuteur chargé d'accompagner l'intéressé pendant toute la durée du contrat.

L'insertion professionnelle est également favorisée par le développement de certifications de qualification professionnelle interbranches (CQPI) entre le RSI et le régime général de sécurité sociale notamment et par leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

### **Article 3**

#### *Développement des stages*

Les parties signataires constatent l'intérêt réciproque des jeunes et des employeurs, d'accueillir chaque année des jeunes en stage dans le cadre de leur cursus pédagogique.

Chaque recours à un stage devra donner lieu à une convention de stage formalisée entre l'organisme, l'établissement d'enseignement et le jeune ou son représentant légal. Le stage effectué ne peut, en aucun cas, conduire à occuper un emploi de l'organisme.

La direction de l'organisme veillera à ce que pour chaque stagiaire, soit désigné un responsable de stage. Celui-ci a pour mission de guider le stagiaire dans ses travaux en entreprise mais aussi de s'assurer de la bonne intégration de celui-ci dans l'équipe qui l'accueille.

### **Article 4**

#### *Engagement en faveur des salariés de 50 ans et plus*

##### **4.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi**

Le régime social des indépendants se fixe comme objectif :

- d'atteindre et maintenir une proportion de salariés âgés de 55 ans et plus de 25 % sur les 3 années de validité de l'accord ;
- et de consacrer sur cette même période au moins 4 % de ses recrutements hors mutations internes aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Un suivi pour l'ensemble des organismes du RSI sera effectué annuellement.

Pour la mise en œuvre de l'objectif de recrutement, les parties signataires rappellent que les directions des organismes doivent assurer l'égalité de traitement lors du processus de recrutement conformément à l'accord relatif à l'égalité femmes-hommes au RSI.

À cette fin, la totalité des offres d'emploi est rédigée de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, l'organisme veille, dans la mesure où cela est possible à la mixité de celui-ci.

De même, les directions des organismes veilleront à recruter les candidats sur la base de leurs compétences professionnelles sans que l'âge ne soit un critère discriminant.

##### **4.2. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité**

L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité constituent un enjeu majeur pour le maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Il appartient à chaque organisme de rechercher les actions possibles permettant d'adapter les postes de travail aux contraintes liées à l'âge, le cas échéant par la mise en œuvre de modalités adaptées de télétravail.

Une surveillance médicale particulière sera organisée en faveur des salariés âgés. Un contact sera pris avec le service médical du travail afin d'adapter le suivi médical des salariés âgés de 55 ans.

Lorsque des améliorations ou des aménagements des conditions de travail sont nécessaires, elles devront être recherchées en concertation avec le CHSCT.

Ces améliorations peuvent porter sur le poste de travail et son environnement ou sur une meilleure organisation du temps de travail.

Pour les métiers en contact habituel avec le public, identifiés comme entraînant une plus forte pression, des périodes d'alternance avec des activités moins directement en contact avec le public seront proposées sur leur demande aux salariés d'au moins 50 ans.

#### 4.3. Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

##### 4.3.1. Temps partiel aidé

À compter de l'âge de 55 ans, tout salarié peut demander une réduction de son temps de travail jusqu'à son départ à la retraite, en accord avec la direction de l'organisme.

Le temps partiel est organisé dans les conditions légales sur la semaine, le mois ou l'année.

Lorsque le temps partiel est organisé sur une période supérieure à la semaine, y compris dans les situations visées par l'accord relatif aux mesures d'accompagnement du 6 janvier 2016, il s'applique dans les conditions suivantes :

- la rémunération continue à être versée mensuellement. Elle est indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois et lissée sur l'année. En cas de période non travaillée mais donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur, celui-ci est calculé sur la base de la rémunération lissée. En cas d'absences non rémunérées, d'arrivée ou départ en cours d'année, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.
- la durée du travail et sa répartition, ainsi que le cas échéant les horaires de travail sont prévus au contrat de travail. Les changements en raison d'un surcroît d'activité ou absence de salariés, de la répartition de la durée hebdomadaire de travail ou des horaires sont communiqués à l'écrit par l'employeur au moins 7 jours ouvrés avant la prise d'effet de la modification.

En cas de réduction du temps de travail, l'assiette de cotisations du régime de base d'assurance vieillesse et aux régimes de retraites complémentaires est maintenue à hauteur du salaire correspondant au temps de travail initial, jusqu'au départ du salarié à la retraite. Les cotisations seront partagées dans les conditions conventionnelles.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cet aménagement en fait la demande par écrit à son employeur en précisant la modalité retenue.

Le directeur apporte une réponse dans le mois qui suit.

En cas de refus, celui-ci est motivé par des raisons de service. La demande peut être renouvelée ultérieurement.

En cas d'accord de l'employeur, un avenant au contrat est signé.

Le comité d'entreprise est avisé des demandes de passage à temps partiel présentées dans ce cadre et des suites apportées.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base du salaire avant la réduction prévue au présent article.

Les salariés pourront utiliser leur compte épargne-temps pour compléter leur salaire durant cette période.

##### 4.3.2. Accompagnement du salarié dans la préparation de son départ à la retraite

Une information sur les dispositifs permettant une transition entre activité professionnelle et retraite sera présentée aux salariés à l'occasion notamment des entretiens prévus à l'article 4.4 du présent accord, tels que retraite progressive et cumul emploi-retraite.

La caisse nationale du RSI mettra à disposition des organismes du RSI des supports d'information à remettre aux salariés à cet effet.

Afin d'anticiper et de préparer leur fin d'activité dans les meilleures conditions, l'organisme employeur propose à chaque salarié, 1 an avant son départ à la retraite, de participer à une action de formation ou à une journée d'information sur le thème de la « préparation à la retraite ».

#### 4.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Pour anticiper au mieux leur évolution professionnelle et le développement de leurs compétences, l'entretien professionnel tel qu'il est prévu par la loi du 5 mars 2014, devra à compter du 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié, intégrer des informations sur la VAE et les droits du salarié à un bilan de compétence ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien devra constituer une étape privilégiée d'échange afin d'aborder :

- les projets professionnels ;
- les perspectives d'évolutions professionnelles envisageables ;
- les souhaits de mobilité professionnelle ou géographique ;
- la possibilité offerte de participer à des actions de tutorat.

Cet entretien se réalise dans le cadre du protocole d'accord relatif à la mise en place des entretiens professionnels au régime social des indépendants, du 28 mai 2015.

#### 4.5. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce que tous les salariés, quel que soit leur âge bénéficient des mêmes opportunités en termes de développement des compétences et d'accès à la formation.

La poursuite du développement des compétences et des qualifications des salariés âgés est indispensable pour maintenir l'employabilité, valoriser l'intérêt du travail et soutenir la motivation.

L'accès des salariés âgés à la formation professionnelle est donc primordial et constitue le vecteur essentiel du maintien dans l'emploi de ces salariés.

Afin d'entretenir un niveau de compétences en lien avec le poste ou le projet professionnel défini lors de l'entretien prévu à l'article 4.4 du présent accord, un entretien destiné à définir leurs besoins de formation est proposé aux salariés âgés de 50 ans et plus qui n'auront pas suivi de formation depuis 2 ans.

Chaque salarié âgé de 50 ans et plus qui en fait la demande a droit à un bilan de compétence.

Dans le cas où ce bilan est financé sur les fonds propres de l'organisme employeur, celui-ci se réserve le droit de donner son accord sur le choix de l'organisme assurant ce bilan et sur son coût.

### Article 5

#### *Transmission des savoirs et des compétences*

Dans la continuité du protocole d'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du RSI, du 19 septembre 2013, les parties signataires réaffirment leur conviction de la nécessité de transmettre les savoirs et les compétences pour contribuer à la performance collective du régime.

Afin de favoriser l'accompagnement du nouvel embauché par un salarié expérimenté et d'assurer la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles, la direction de l'organisme identifie les compétences clés dans l'organisme.



Les compétences clés sont déterminées à partir des métiers considérés comme « en tension » en raison, soit de difficultés de recrutement, soit des départs en retraite susceptibles d'intervenir sur les années à venir.

Si le recrutement s'effectue sur un métier exigeant des compétences clés, la direction constitue un binôme composé du nouvel embauché et d'un salarié expérimenté. Celui-ci est choisi pour son expérience significative et/ou ses compétences techniques, ainsi que sa volonté et ses capacités à transmettre la maîtrise de son métier.

Lorsque le nouvel embauché est jeune au sens du présent accord, et dans la mesure du possible, le salarié expérimenté est le référent mentionné à l'article 2.2.

Le salarié expérimenté communique au nouvel embauché sa pratique du métier et son savoir-faire technique. Il lui transmet les règles de travail et les habitudes de communication.

Sa mission s'étend sur une période de 6 mois à compter du recrutement. En cas de besoin, cette période peut être prolongée.

Pour permettre au salarié expérimenté d'exercer son rôle, la direction de l'organisme veille à la conciliation de son activité professionnelle et de l'exercice de sa mission en assurant :

- l'adaptation du poste et de l'organisation du travail ;
- l'adaptation des objectifs pour les salariés exerçant des fonctions soumises à la fixation des objectifs quantitatifs ;
- la réalisation d'une formation adaptée.

L'expérience acquise par le salarié dans le cadre de cette activité particulière pourra être reconnue dans ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'exercice de sa mission fait l'objet d'un bilan particulier dans le cadre de l'entretien individuel périodique prévu par la convention collective qui lui est applicable.

## **Article 6**

### *Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salariés (art. L. 5121-11 du code du travail)*

Le présent accord de branche régit directement la situation des organismes du régime social des Indépendants de moins de 300 salariés.

Une négociation d'entreprise sera menée dans le cadre du présent accord de branche, pour les organismes de 300 salariés et plus.

Afin de permettre à cette négociation de se tenir dans des conditions optimales, les dispositions du présent accord de branche continueront à s'appliquer pendant une période de 6 mois à compter de l'atteinte du seuil des 300 salariés.

La caisse nationale du RSI fournira aux organismes visés par le présent accord les supports d'information prévus par celui-ci, et les outils développés pour son application seront mis à la disposition des organismes.

## **Article 7**

### *Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements*

Les engagements prévus par l'accord seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

## **Article 8**

### *Publicité de l'accord auprès des salariés*

L'accord sera publié sur le site intranet du régime.

## Article 9

### *Information des institutions représentatives du personnel*

Le comité d'entreprise est informé chaque année, des mesures mises en œuvre dans l'organisme, pour l'application du présent accord de branche sur l'insertion durable des jeunes, l'emploi des salariés âgés et les actions permettant la transmission des savoirs et des compétences.

## Article 10

### *Suivi par la commission paritaire nationale*

Un bilan des indicateurs nationaux sera présenté chaque année à la commission paritaire nationale.

Au terme de l'application de l'accord, un bilan général sera présenté à la commission paritaire nationale.

## Article 11

### *Mise à jour des textes conventionnels*

L'article 2 du protocole d'accord relatif à la mise en place des entretiens professionnels au régime social des indépendants, du 28 mai 2015, est rédigé ainsi qu'il suit :

#### « Article 2

##### *Coordination des dispositions conventionnelles*

Les entretiens visés ci-dessous, tout en demeurant régis par les dispositions des accords qui les ont institués, se réalisent dans le cadre de l'entretien professionnel défini par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

- entretien de carrière visé à l'article 11.2 de l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 2 juin 2009 ;
- entretiens prévus dans le cadre des protocoles d'accord de branche relatifs au contrat de génération ;
- entretiens prévus par le protocole d'accord de branche sur l'égalité femmes-hommes au régime social des indépendants ;
- entretien de retour d'absence de longue durée prévu par le protocole d'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants du 8 octobre 2013. »

## Article 12

### *Durée de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera pour une durée de 5 ans.

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

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

Fait à Saint-Denis, le 22 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### DIAGNOSTIC DE LA SITUATION AU 31 DÉCEMBRE 2016 ET BILAN DU PROTOCOLE D'ACCORD DE BRANCHE DU RSI RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION DU 19 SEPTEMBRE 2013

À l'expiration de l'accord relatif au contrat de génération au RSI, du 19 septembre 2013, le présent document, qui dresse le bilan de son application, présente les éléments statistiques retraçant l'évolution du personnel du RSI sur les années 2014, 2015 et 2016, et constitue le diagnostic de la situation du régime au 31 décembre 2016.

1. Répartition des recrutements 2016 (y compris conversions) par âge
2. Répartition des recrutements (y compris conversions) par emploi type et sexe
3. Répartition par âge et sexe (CDI présents et rémunérés au 31 décembre)
4. Répartition des effectifs par âge (CDI au 31 décembre)
5. Répartition des effectifs par ancienneté (CDI au 31 décembre)
6. Répartition des effectifs par emploi, niveau et tranche d'âge (CDI au 31 décembre)
7. Taux de féminisation par emploi (CDI au 31 décembre)
8. Départs à la retraite
9. Répartition des effectifs par classe d'âge (2006-2016)
10. Accès aux dispositifs de formation professionnelle
11. Rappel des objectifs du protocole d'accord de branche relatif au contrat de génération du 19 septembre 2013
12. Métiers identifiés comme présentant des évolutions importantes et appelant une prise en compte en besoins de compétences

#### 1. Répartition des recrutements 2016 (y compris conversions) par âge

##### Recrutement 2016

ÂGE AU 31 décembre 2016	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
22	3	0	3
23	2	0	2
24	4	0	4
25	2	0	2
26	8	2	10
27	3	3	6
28	5	0	5
29	6	2	8
30	2	2	4
31	4	0	4
32	2	1	3
33	2	0	2

ÂGE AU 31 décembre 2016	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
34	7	2	9
35	6	1	7
36	10	4	14
37	8	0	8
38	3	0	3
39	2	0	2
40	2	1	3
41	2	1	3
42	1	0	1
43	2	0	2
44	4	0	4
45	1	1	2
46	1	2	3
47	3	0	3
48	1	1	2
49	0	1	1
50	1	1	2
52	2	1	3
55	1	1	2
56	1	0	1
59	0	1	1
60	1	0	1
Total 2016	102	28	130
2015	216	65	281
2014	160	39	199

## 2. Répartition des recrutements 2016 par emploi type et par sexe

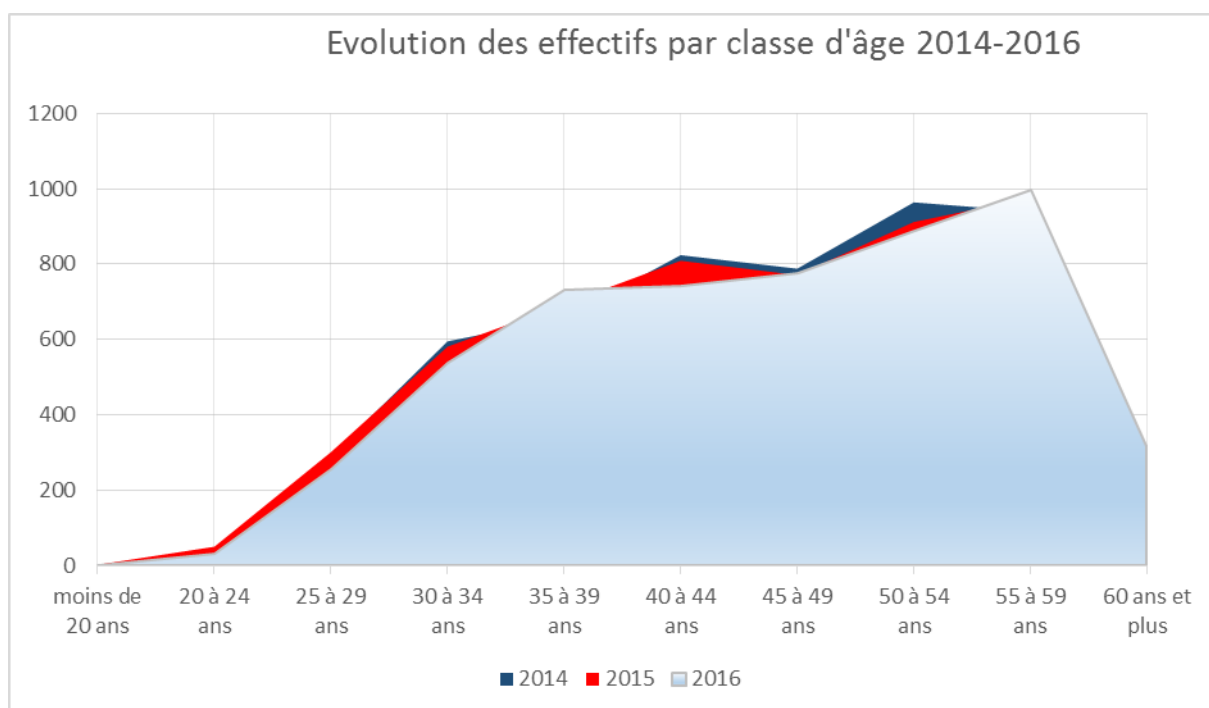
		FÉMININ	MASCULIN	TOTAL général
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	37	9	46
A21	Gestionnaire technique des droits	26	4	30
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	2		2
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	4		4
B41	Gestionnaire médical/santé	2	1	3
B42	Responsable médical/santé	2		2
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	13	4	17
C11	Gestionnaire des services généraux	6	2	8

		FÉMININ	MASCULIN	TOTAL général
C21	Assistant(e) en organisation	2		2
C22	Attaché(e) de direction		1	1
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	2		2
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	3		3
D21	Expert	1	2	3
ADD et PC		2	5	7
Total général		102	28	130

### 3. Répartition des effectifs par âge (CDI au 31 décembre)

#### Répartition par classe d'âge au 31 décembre

	2014	2015	2016
<b>Moins de 20 ans</b>	0	2	0
20 à 24 ans	38	50	31
25 à 29 ans	291	301	254
30 à 34 ans	595	581	537
35 à 39 ans	657	694	733
40 à 44 ans	824	809	743
45 à 49 ans	788	771	777
50 à 54 ans	964	912	888
55 à 59 ans	940	976	998
60 ans et plus	294	315	318



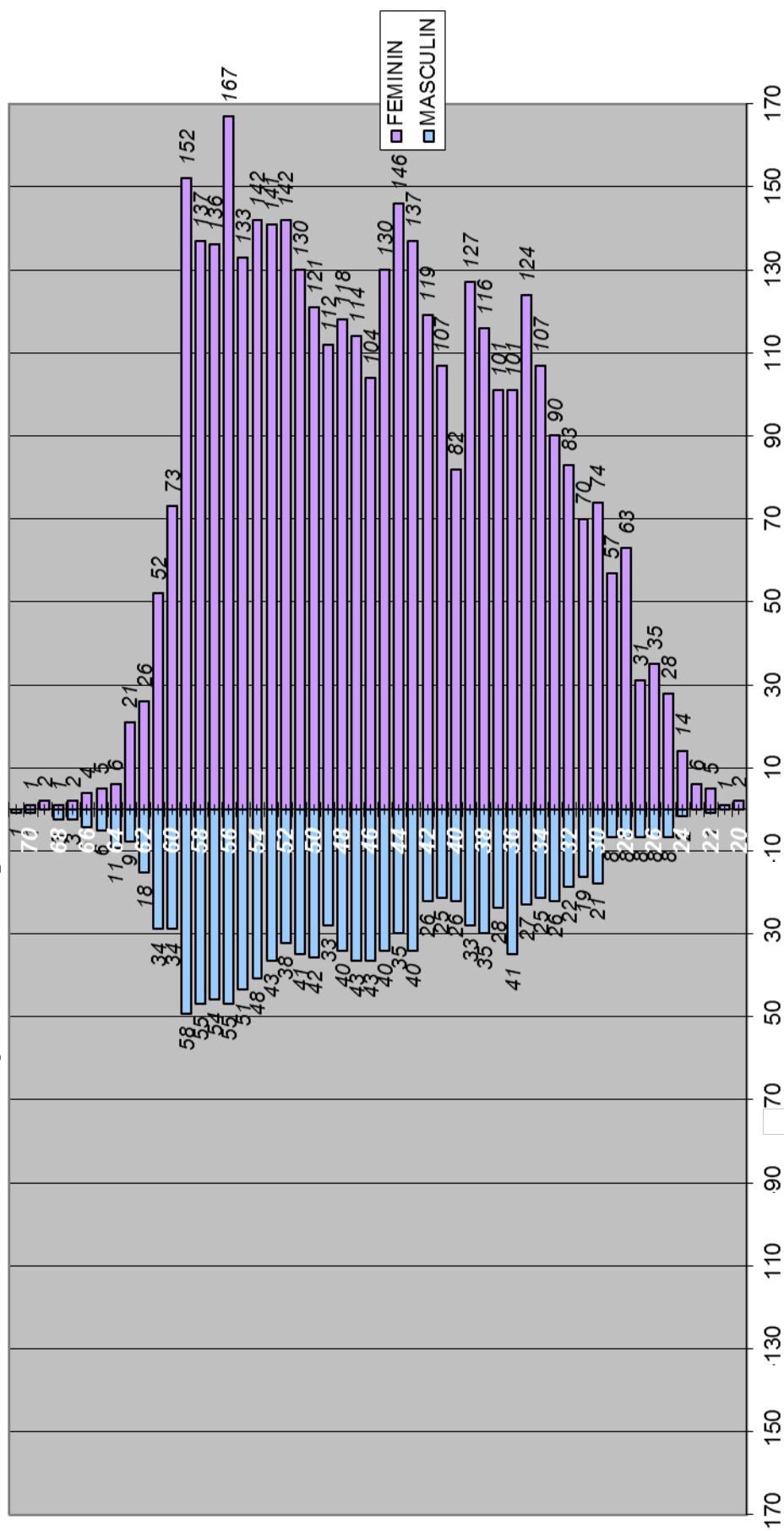
#### 4. Répartition par âge et sexe (CDI présents et rémunérés au 31 décembre)

2016	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
20	2		2
21	1		1
22	5	1	6
23	6		6
24	14	2	16
25	28	8	36
26	35	8	43
27	31	8	39
28	63	8	71
29	57	8	65
30	74	21	95
31	70	19	89
32	83	22	105
33	90	26	116
34	107	25	132
35	124	27	151
36	101	41	142
37	101	28	129
38	116	35	151
39	127	33	160
40	82	26	108
41	107	25	132
42	119	26	145
43	137	40	177
44	146	35	181
45	130	40	170
46	104	43	147
47	114	43	157
48	118	40	158
49	112	33	145
50	121	42	163
51	130	41	171
52	142	38	180
53	141	43	184
54	142	48	190
55	133	51	184

2016	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
56	167	55	222
57	136	54	190
58	137	55	192
59	152	58	210
60	73	34	107
61	52	34	86
62	26	18	44
63	21	9	30
64	6	11	17
65	5	6	11
66	4	5	9
67	2	3	5
68	1	3	4
69	2		2
70	1	1	2
76		1	1
Total général	3 998	1 281	5 279
2015	4 082	1 329	5 411
2014	4 064	1 327	5 391

Pyramide des âges (personnel CDI présent et rémunéré au 31 décembre)

### Pyramide des âges des salariés en CDI-RSI- 2016



La population CDI des salariés du RSI se caractérise par une moyenne d'âge de 46 ans en 2016 (45 ans et 7 mois en 2015, et 46 ans et 1 mois en 2014)



## 5. Répartition des effectifs par ancienneté (CDI au 31 décembre)

### Répartition par classe d'ancienneté

ANCIENNETÉ	2014	2015	2016
Moins de 5 ans	576	738	825
De 5 à 9 ans	991	975	704
De 10 à 14 ans	905	849	465
De 15 à 19 ans	590	618	437
De 20 à 24 ans	466	461	558
De 25 à 29 ans	430	430	586
De 30 à 34 ans	709	648	178
De 35 à 39 ans	577	556	946
40 ans et plus	147	136	580

### Répartition par ancienneté et par sexe (personnel CDI présent et rémunéré au 31 décembre 2016)

ANCIENNETÉ	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
0	20	2	22
1	86	33	119
2	109	24	133
3	107	31	138
4	126	42	168
5	137	47	184
6	110	29	139
7	138	46	184
8	163	52	215
9	184	40	224
10	153	53	206
11	84	19	103
12	159	40	199
13	134	36	170
14	103	44	147
15	116	47	163
16	140	39	179
17	115	34	149
18	110	23	133
19	60	20	80
20	69	26	95
21	84	31	115

ANCIENNETÉ	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
22	49	15	64
23	50	37	87
24	65	39	104
25	76	17	93
26	69	25	94
27	64	19	83
28	59	28	87
29	56	24	80
30	61	26	87
31	53	19	72
32	85	33	118
33	86	37	123
34	118	40	158
35	85	34	119
36	87	36	123
37	109	25	134
38	100	17	117
39	71	22	93
40	59	11	70
41	51	10	61
42	23	5	28
43	12	2	14
44	1	0	1
45	1	2	3
47	1	0	1
Total général	3 998	1 281	5 279
2015	4 082	1 329	5 411
2014	4 064	1 327	5 391

# 6. Répartition des effectifs par emploi/niveau et tranche d'âge (CDI au 31 décembre)

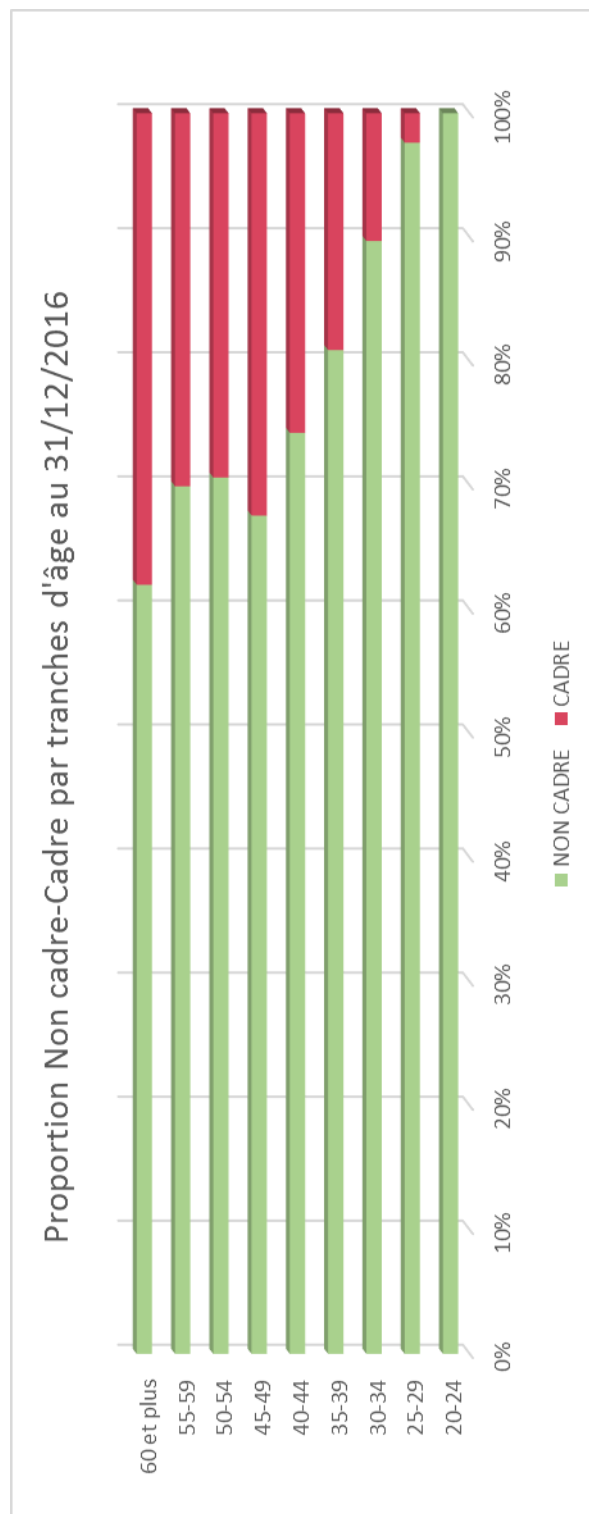
## Effectifs cadres et non cadres par emploi

CCN		MOINS de 20 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ANS et plus	TOTAL général
A11	Chargé(e) de relations et de conseil		10	55	85	98	82	71	76	77	14	568
A21	Gestionnaire technique des droits		15	109	235	286	292	263	335	393	92	2020
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises				11	23	43	47	56	84	17	281
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques			5	21	35	32	33	29	37	12	204
B41	Gestionnaire médical/santé		2	12	20	24	20	20	28	25	5	156
B42	Responsable médical/santé				3	6	10	4	17	15	13	68
B51	Gestionnaire des affaires juridiques		1	31	46	56	43	49	37	27	8	298
B52	Responsable juridique et/ou contentieux					3	10	10	10	13	5	51
C11	Gestionnaire des services généraux		2	18	29	34	24	30	51	52	18	258
C12	Responsable administration générale					2	6	6	8	12	5	39
C21	Assistant(e) en organisation			5	12	18	17	17	31	10	11	121
C22	Attaché(e) de direction				2	8	9	17	9	10	1	56
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances		1	6	28	32	27	26	19	35	5	179
C32	Responsable de la comptabilité et des finances				2	5	8	11	9	14	1	50
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation			5	10	17	22	13	10	8	3	88
C42	Responsable des ressources humaines/formation				1	5	5	9	8	9	2	39
C51	Gestionnaire informatique régionale			2	3	14	5	6	8	5		43
C52	Responsable technique support				1	4	7	10	11	7	3	43
D12	Chargé(e) d'affaires internes							3	3	1		7
D13	Pilote d'exploitation								3		1	4

CCN		MOINS de 20 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ANS et plus	TOTAL général
D14	Intégrateur d'exploitation				2	2	3	1	4	1	1	14
D15	Analyste développeur					4	3	6	4	9		26
D16	Expert technique				3	10	10	11	12	19	4	69
D17	Chef de projet				3	11	9	27	17	13	7	87
D18	Expert MOAD						2	1	7	4	2	16
D19	Responsable d'unité informatique						8	10	16	16	9	59
D21	Expert			5	16	18	17	15	20	21	7	119
D22	Responsable				1	8	8	24	10	11	4	66
Total général			31	253	534	723	722	740	848	928	250	5 029
			0,6 %	5,0 %	10,6 %	14,4 %	14,4 %	14,7 %	16,9 %	18,5 %	5,0 %	
2015		2	50	301	579	682	783	735	862	905	246	5 145
		0,0 %	1,0 %	5,9 %	11,3 %	13,3 %	15,2 %	14,3 %	16,8 %	17,6 %	4,8 %	
2014			38	291	592	645	786	753	910	861	231	5 107
			0,7 %	5,7 %	11,6 %	12,6 %	15,4 %	14,7 %	17,8 %	16,9 %	4,5 %	

Répartition des effectifs cadres et non-cadres  
par niveau de classification au 31 décembre 2016

	MOINS DE 20 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ANS et plus	TOTAL général
I				1							1
II		15	60	59	60	27	24	23	11	9	288
III		14	156	272	271	246	193	186	205	52	1595
IV		2	20	112	173	181	185	243	262	58	1236
V			11	35	81	82	98	147	171	36	661
VI			5	29	63	78	83	97	104	33	492
VII			1	21	49	75	73	78	90	29	416
VIII				5	20	28	65	57	67	22	264
IX					6	5	19	17	18	11	76
Total général		31	253	534	723	722	740	848	928	250	5 029
		0,60 %	5,00 %	10,60 %	14,40 %	14,40 %	14,70 %	16,90 %	18,50 %	5,00 %	
2015	2	50	301	579	682	783	735	862	905	246	5 145
	0,00 %	1,00 %	5,90 %	11,30 %	13,30 %	15,20 %	14,30 %	16,80 %	17,60 %	4,80 %	
2014		38	291	592	645	786	753	910	861	231	5 107
		0,70 %	5,70 %	11,60 %	12,60 %	15,40 %	14,70 %	17,80 %	16,90 %	4,50 %	



Répartition des effectifs agents de direction au 31 décembre 2016

DIR	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ANS et plus	TOTAL général
2016	1 0,7 %	2 1,4 %	6 4,2 %	10 7,0 %	24 16,9 %	19 13,4 %	42 29,6 %	38 26,8 %	142
2015		1 0,7 %	6 3,9 %	15 9,8 %	21 13,7 %	28 18,3 %	41 26,8 %	41 26,8 %	153
2014		3 1,8 %	6 3,7 %	23 14,0 %	20 12,2 %	27 16,5 %	55 33,5 %	30 18,3 %	164

# Répartition des effectifs praticiens conseils au 31 décembre 2016

PC	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ANS et plus	TOTAL général
2016	1	4	11	13	21	28	30	108
	0,9 %	3,7 %	10,2 %	12,0 %	19,4 %	25,9 %	27,8 %	
2015	1	6	11	15	22	30	28	113
	0,9 %	5,3 %	9,7 %	13,3 %	19,5 %	26,5 %	24,8 %	
2014		6	15	15	27	24	33	120
	0,0 %	5,0 %	12,5 %	12,5 %	22,5 %	20,0 %	27,5 %	

## 7. Taux de féminisation par emploi (CDI au 31 décembre)

### Taux de féminisation cadres et non-cadres par emploi type (CDI au 31 décembre)

CCN	2014				2015				2016			
	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
A11	383	131	514	75 %	410	136	546	75 %	431	137	568	76 %
A21	1 950	199	2 149	91 %	1 928	201	2 129	91 %	1 829	191	2 020	91 %
A22	211	77	288	73 %	204	82	286	71 %	203	78	281	72 %
B31	131	72	203	65 %	132	71	203	65 %	133	71	204	65 %
B41	142	17	159	89 %	139	19	158	88 %	139	17	156	89 %
B42	54	18	72	75 %	55	15	70	79 %	53	15	68	78 %
B51	191	32	223	86 %	233	37	270	86 %	260	38	298	87 %
B52	32	20	52	62 %	35	19	54	65 %	35	16	51	69 %

CCN	2014				2015				2016			
	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
C11	169	101	270	63 %	152	98	250	61 %	159	99	258	62 %
C12	21	18	39	54 %	23	17	40	58 %	22	17	39	56 %
C21	125	8	133	94 %	121	9	130	93 %	113	8	121	93 %
C22	44	16	60	73 %	43	16	59	73 %	40	16	56	71 %
C31	137	50	187	73 %	138	49	187	74 %	135	44	179	75 %
C32	36	23	59	61 %	34	23	57	60 %	29	21	50	58 %
C41	89	8	97	92 %	88	7	95	93 %	82	6	88	93 %
C42	35	5	40	88 %	37	5	42	88 %	34	5	39	87 %
C51	5	38	43	12 %	5	39	44	11 %	4	39	43	9 %
C52	9	38	47	19 %	8	37	45	18 %	8	35	43	19 %
D12	3	9	12	25 %	1	8	9	11 %	1	6	7	14 %
D13		5	5	0 %		5	5	0 %		4	4	0 %
D14		15	15	0 %		15	15	0 %		14	14	0 %
D15	14	16	30	47 %	13	14	27	48 %	12	14	26	46 %
D16	8	65	73	11 %	8	65	73	11 %	7	62	69	10 %
D17	29	62	91	32 %	26	61	87	30 %	26	61	87	30 %
D18	10	6	16	63 %	10	6	16	63 %	10	6	16	63 %
D19	8	37	45	18 %	14	42	56	25 %	13	46	59	22 %
D21	74	45	119	62 %	77	45	122	63 %	78	41	119	66 %
D22	33	33	66	50 %	33	37	70	47 %	31	35	66	47 %
Total	3 943	1 164	5 107	77 %	3 967	1 178	5 145	77 %	3 887	1 142	5 029	77 %



Taux de féminisation agents de direction par emploi type (CDI au 31 décembre)

	2014				2015				2016			
	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
ADD	61	103	164	37 %	56	97	153	37 %	55	87	142	39 %

Taux de féminisation praticiens conseils par emploi type (CDI au 31 décembre)

	2014				2015				2016			
	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
PC	60	60	120	50 %	59	54	113	52 %	56	52	108	52 %

8. Départs à la retraite

Âge moyen de départ à la retraite par convention collective (CCN)

	2014	2015	2016
Non-cadre	61,45	62,80	61,85
Cadre	62,36	61,63	62,14
ADD	62,54	63,12	63,67
PC	65,26	64,82	67,17

Prévision du nombre de départ à la retraite par emploi type  
(employés et cadres – effectif CDI) sur une base de 62 ans

Non-cadres

		2017	2018	2019	2020	TOTAL
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	4	4	6	19	33
A21	Gestionnaire technique des droits	24	31	37	91	183
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	1		2	4	7
B41	Gestionnaire médical/santé	1	1	3	4	9
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	2	2	3	5	12
C11	Gestionnaire des services généraux	11	5	2	11	29
C21	Assistant(e) en organisation	2	2	2	3	9
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	0	1	3	5	9
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	0	2	1	2	5
C51	Gestionnaire informatique régionale	0			2	2
D13	Pilote d'exploitation	0		1		1
D18	Expert MOAD	0	1			1
D21	Expert	1			2	3
Total général		46	49	60	148	303

### Cadres

		2017	2018	2019	2020	TOTAL
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	5	5	7	18	35
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	3	3	3	4	13
B41	Gestionnaire médical/santé	0			1	1
B42	Responsable médical/santé	3	4	6	1	14
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	0	1			1
B52	Responsable juridique et/ou contentieux	4	1		1	6
C12	Responsable administration générale	3		2	1	6
C21	Assistant(e) en organisation	3		2	1	6
C22	Attaché(e) de direction	1			3	4
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	0		1		1
C32	Responsable de la comptabilité et des finances	0	1		2	3
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	0				0
C42	Responsable des ressources humaines/formation	1	1		3	5
C52	Responsable technique support	2		1	1	4
D14	Intégrateur d'exploitation	1			1	2
D15	Analyste développeur	0			2	2
D16	Expert technique	1	1	2	3	7
D17	Chef de projet	5		2		7
D18	Expert MOAD	1				1
D19	Responsable d'unité informatique	5	1	3	2	11
D21	Expert	1	3	2	1	7
D22	Responsable	2	1	1	3	7
Total général		41	22	32	48	143

### Agents de direction

	2017	2018	2019	2020	TOTAL
ADD	16	14	8	9	47

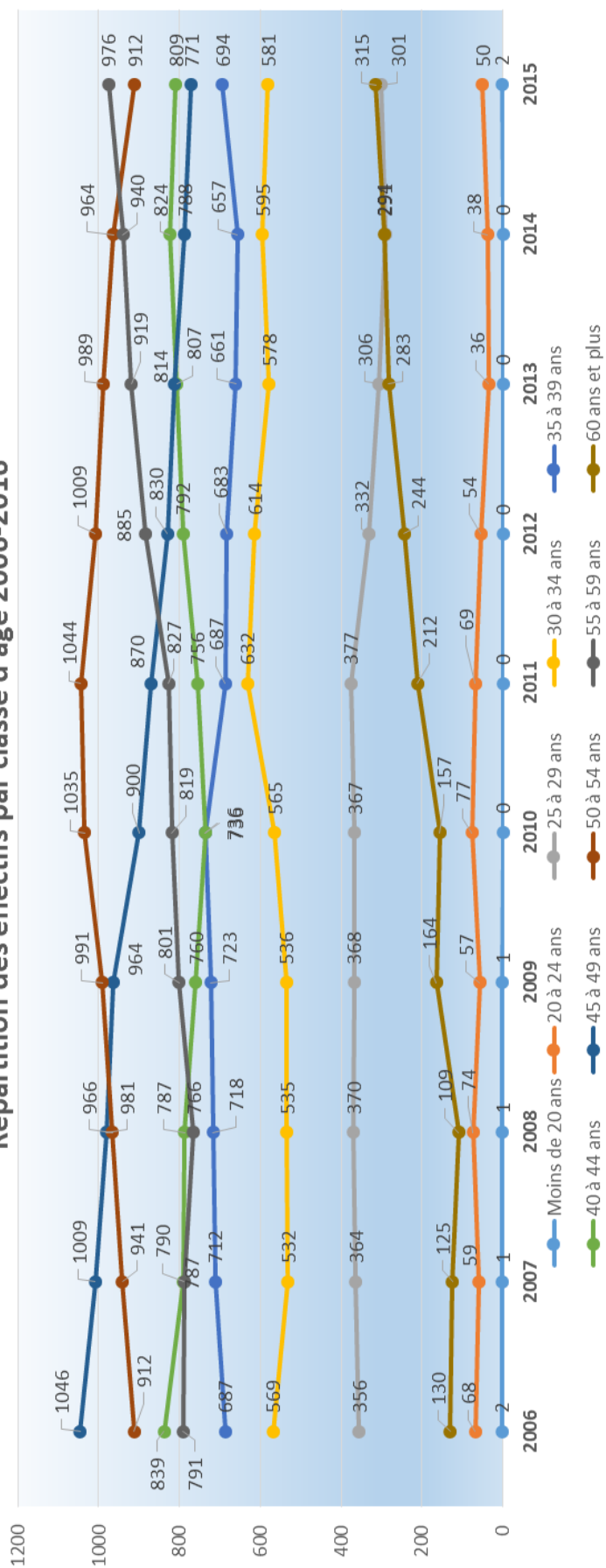
### Praticiens-conseils

	2017	2018	2019	2020	TOTAL
PC	22	1	7	5	35

## 9. Répartition des effectifs par classe d'âge 2006 – 2016

	MOINS DE 20 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus
2006	2	68	356	569	687	839	1046	912	791	130
2007	1	59	364	532	712	790	1009	941	787	125
2008	1	74	370	535	718	787	981	966	766	109
2009	1	57	368	536	723	760	964	991	801	164
2010	0	77	367	565	736	736	900	1035	819	157
2011	0	69	377	632	687	756	870	1044	827	212
2012	0	54	332	614	683	792	830	1009	885	244
2013	0	36	306	578	661	807	814	989	919	283
2014	0	38	291	595	657	824	788	964	940	294
2015	2	50	301	581	694	809	771	912	976	315

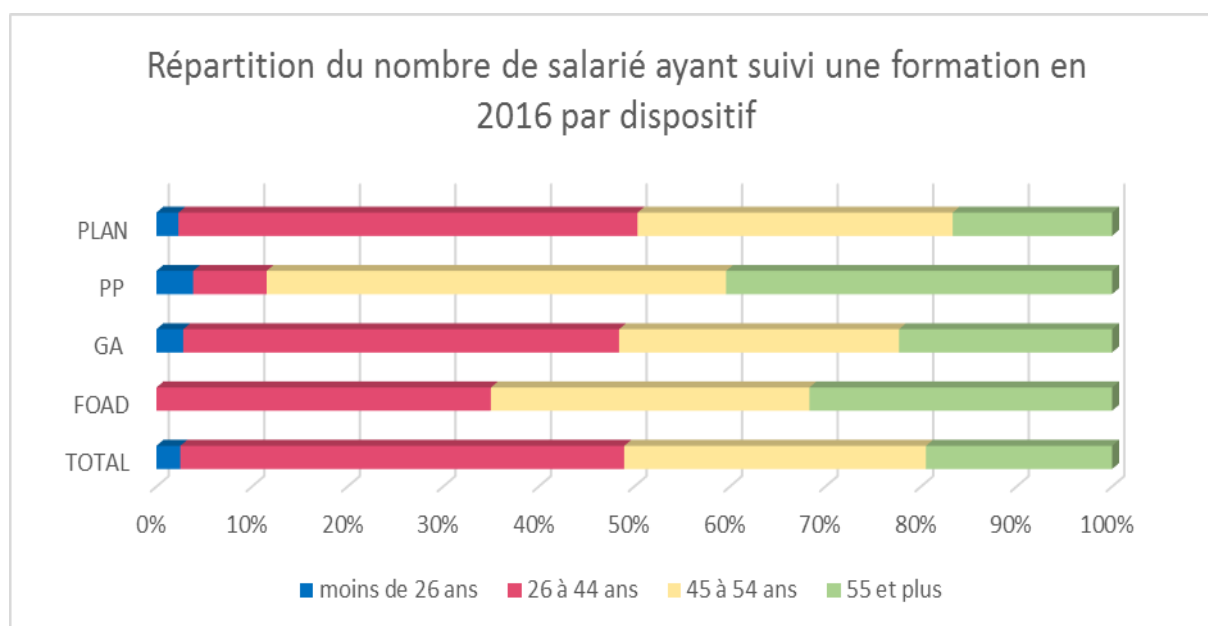
Répartition des effectifs par classe d'âge 2006-2016



## 10. Accès aux dispositifs de formation professionnelle

### Nombre de salariés ayant suivi au moins une formation en 2016

	MOINS DE 26 ANS	26 À 44 ANS	45 À 54 ANS	55 ET PLUS
PLAN	66	1 376	945	478
PP	2	4	25	21
GA	61	994	638	486
FOAD	0	21	20	19
Total	129	2 395	1 628	1 004



## 11. Objectifs du protocole d'accord de branche relatif au contrat de génération du 19 septembre 2013

### Article 2.1

*Objectif chiffré en matière de recrutement de salariés âgés de moins de 30 ans  
en contrat à durée indéterminée :*

Obj. : 30 % de ses recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) aux salariés âgés de moins de 30 ans sur les 3 années d'application du présent accord

	TAUX DE RECRUTEMENT des moins de 30 ans	TOTAL PÉRIODE visée
2014	35,7 %	38,5 %
2015	43,8 %	
2016	31,5 %	

#### Article 4.1

##### *Objectif chiffré de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi*

Obj. : proportion de salariés âgés de 55 ans et plus de 25 % sur les 3 années de validité de l'accord.

	TAUX DE REPRÉSENTATION des 55 ans et plus
2014	22,9 %
2015	23,9 %
2016	24,9 %

Obj. : consacrer sur cette même période au moins 4 % de ses recrutements hors mutation interne aux salariés âgés de 50 ans et plus.

	TAUX DE RECRUTEMENT des 50 ans et plus	TOTAL PÉRIODE visée
2014	6,2 %	6,4 %
2015	6 %	
2016	7,7 %	

En conclusion, les objectifs quantitatifs nationaux de l'accord du 19 septembre 2013 sont atteints, à l'exception du pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus qui, en fin d'accord, s'établit à 24,9 %, très légèrement en deçà de l'objectif fixé à 25 %.

#### 12. Métiers identifiés comme présentant des évolutions importantes et appelant une prise en compte en besoins de compétences

L'évolution des métiers à venir sur la période à venir est appréciée au vu d'un échange avec les caisses du régime sur les mutations envisagées, tenant compte des grands projets stratégiques en cours de mise en œuvre. Figurent tout particulièrement à ce titre dans la réflexion menée :

- le projet de nouvelle organisation structurelle « Trajectoire 2018 », qui prévoit notamment la création de neuf nouvelles caisses au 1<sup>er</sup> janvier 2019 par fusion d'organismes préexistants, à l'issue d'une démarche de réorganisation et mutualisation déjà engagée ;
- la mise en place, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, de la liquidation unique des régimes alignés (LURA), touchant directement la gestion des droits à pension de vieillesse gérés par le RSI pour les travailleurs indépendants de l'artisanat et du commerce ;
- la mise en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, de la nouvelle organisation du recouvrement des travailleurs indépendants définie par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017.

L'analyse se fonde par ailleurs sur un répertoire des métiers du RSI (répertoire des métiers, activité et missions) mis en œuvre depuis 2014 dans le cadre de la démarche nationale de gestion des emplois et des compétences.

Sont identifiés comme principalement touchés par ces évolutions les activités suivantes :

En premier rang :

- accueil et conseil ;
- affiliation, cotisation, recouvrement ;
- retraite, invalidité, décès.

En deuxième rang :

- accueil téléphonique ;
- RH – Gestion des compétences ;
- management ;

- contrôle de gestion, budget et ordonnancement.

Au regard de ces éléments généraux, les activités suivantes sont identifiées en augmentation au cours des années d'application du présent accord :

- accueil et conseil ;
- accueil téléphonique/téléconseiller ;
- RH, gestion des compétences ;
- communication ;
- affiliation, cotisation, recouvrement ;
- management ;
- maîtrise des risques, contrôle financier, audit général.

Est identifiée comme en probable décroissance quantitative :

- retraite, invalidité, décès.

Les besoins de compétences et savoirs techniques identifiés portent également sur les métiers d'accueil téléphonique ou physique.



Brochure n° 3366

**Convention collective nationale**  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
**IDCC : 2798. – Employés et cadres**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 15 MARS 2018  
RELATIF À LA PROROGATION DES MANDATS  
DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL  
NOR : ASET1850935M  
IDCC : 2798

Entre :

RSI,

D'une part, et

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

PSTE CFDT,

D'autre part,

Vu le code du travail ;

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

Vu la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, notamment l'article 15 ;

Vu la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, n° IDCC 2798,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a prévu, dans son article 15, la suppression du RSI et le transfert de la protection sociale des travailleurs indépendants au régime général au 1<sup>er</sup> janvier 2018. En application de cette même loi, la caisse nationale du régime social des indépendants et les caisses de base du régime social des indépendants prennent la dénomination, respectivement, de caisse nationale déléguée pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants et de caisses locales déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants. La caisse nationale déléguée continue par ailleurs d'exercer les missions mentionnées à l'article L. 611-4 du code de la sécurité sociale, selon les dispositions de cette loi.

La loi prévoit également que, sur une période n'excédant pas le 30 juin 2019, les caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants et les organismes du régime général préparent le transfert des contrats de travail des salariés des caisses déléguées et recherchent, pour chaque salarié, une solution de reprise recueillant son accord. À une date fixée par décret, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les contrats de travail des salariés des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants sont transférés aux organismes du régime général. Enfin, la loi dispose que les caisses déléguées sont dissoutes le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il importe donc, dans ce contexte spécifique, que les représentants du personnel dans les caisses déléguées puissent pleinement assurer leurs fonctions au cours de la période s'étendant jusqu'au 31 décembre 2019.

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

Par dérogation au dixième alinéa et l'article 7 et au deuxième alinéa de l'article 10 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, les parties signataires conviennent que, dans les caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants, la durée des mandats des membres des instances représentatives du personnel d'exercice pourra être prorogée jusqu'au 31 décembre 2019.

Sont visés par le présent accord les mandats des institutions suivantes :

- délégués du personnel ;
- comité d'entreprise ;
- comités d'établissement ;
- comités centraux d'entreprise ;
- délégation unique du personnel ;
- comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

La prorogation des mandats est toutefois subordonnée à la signature d'un accord local à l'unanimité des organisations syndicales reconnues représentatives dans la caisse ou l'établissement.

### **Article 2**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

Fait à Saint-Denis, le 15 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3278

Convention collective nationale  
IDCC : 1734. – **ARTISTES-INTERPRÈTES**  
**(Engagés pour des émissions de télévision)**

ACCORD DU 10 AVRIL 2018  
RELATIF AUX BARÈMES DE RÉMUNÉRATION AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2018

NOR : ASET1850933M  
IDCC : 1734

Entre :

USPA ;

SPI,

D'une part, et

SIA UNSA ;

SFA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Barèmes de rémunération  
au 1<sup>er</sup> avril 2018**

*Artistes dramatiques, lyriques et des chœurs, chorégraphiques,  
de variétés (y compris chansonniers), cascadeurs et marionnettistes*

Rémunérations brutes minimales applicables aux productions dont la première journée de travail d'artistes a lieu à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 :

*(En euros.)*

I. – Émissions dramatiques (art. 5.14.1) :

– journée répétition ou enregistrement .....	267,00 €
– journée unique .....	281,54 €

II. – Émissions de variétés (art. 5.14.2) :

– répétitions effectuées en dehors de la journée d'enregistrement :

– répétition d'une durée inférieure ou égale à 4 heures 170,68 €

– répétition d'une durée supérieure à 4 heures 267,00 €

– enregistrement .....	387,07 €
------------------------	----------

III. – Émissions lyriques (art. 5.14.3) :

– répétition ou enregistrement :

– soliste ..... 399,58 €

– artistes des chœurs..... 267,00 €

– préparation ou déchiffrage (3 heures maximum) :

– soliste ..... 153,20 €

– artistes des chœurs ..... 102,36 €

IV. – Émissions chorégraphiques (art. 5.14.4) :

– répétition ou enregistrement (6 heures de travail effectif au maximum) :

– soliste ..... 399,58 €

– corps de ballet ..... 267,00 €

V. – Reportages en direct ou en différé d’extraits de spectacles (art. 6.2) :

– reportage effectué dans les conditions de l’article 6.2.1 *b* (pas de gré à gré) .. 67,98 €

VI. – Prestations destinées à l’actualité (art. 6.3) :

– prestations effectuées dans les conditions de l’article 6.3.1 (pas de gré à gré) 157,08 €

VII. – Indemnités de costumes :

1. Indemnités visées à l’article 5.13.1 :

– engagement pour une journée unique :

– tenue de ville ..... 16,93 €

– tenue de soirée ..... 27,79 €

– engagement pour plusieurs jours :

– tenue de ville ..... 13,54 €

– tenue de soirée ..... 22,87 €

2. Indemnités visées à l’article 5.13.2 :

– homme : pourpoint ..... 13,44 €

– femme :

– tutu court ..... 13,44 €

– tutu romantique ..... 22,87 €

– chaussons ..... 5,16 €

Fait à Paris, le 10 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175

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

AVENANT N° 23 DU 31 MAI 2018  
À L'ACCORD DU 28 OCTOBRE 2009  
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1850939M  
IDCC : 1909

Entre :  
FNOTSI ;  
Tourisme et territoires,  
D'une part, et  
FNECS CFE-CGC ;  
FS CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi travail du 8 août 2016 est venue modifier les dispositions relatives au compte épargne-temps (CET).

Cette loi définit le champ laissé à la négociation collective et incite donc à ouvrir une négociation sur les modalités du compte épargne-temps (CET).

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un avenant à l'accord relatif au CET du 28 octobre 2009 qui se substitue à ce dernier afin de se conformer aux exigences légales.

Les jours capitalisés dans le cadre de l'accord du 28 octobre 2009 sont automatiquement transférés au CET objet du présent accord.

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

*Champ d'application. – Bénéficiaires*

**1.1 Modalités de mise en place**

1.1.1. Le présent accord est d'application directe et permet donc à tout organisme de tourisme relevant de la branche qui le souhaite de mettre en place un CET pour les salariés, sans qu'il soit nécessaire d'engager une négociation d'entreprise.

Toute mise en place du CET dans l'organisme fera l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel en place et d'une communication auprès du secrétariat de la CPPNI.

1.1.2. Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il est ouvert sur l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou un élément de sa rémunération.

1.1.3. L'accord ayant vocation à s'appliquer dans toute structure, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

## 1.2. Bénéficiaires

1.2.1. Le présent accord est applicable à tous les salariés relevant de la branche des organismes de tourisme sous réserve de justifier d'une ancienneté de 24 mois à l'ouverture du compte. La durée peut être réduite par accord d'entreprise.

1.2.2. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension du contrat. Il ne peut pas être débiteur.

1.2.3. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateur.

1.2.4. Les jours capitalisés dans le cadre de l'accord du 28 octobre 2009 sont automatiquement transférés au CET objet du présent accord.

## Article 2

### *Alimentation du CET*

2.1. Le compte peut être alimenté à l'initiative du salarié, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, dans la limite de 11 jours ouvrés (ou 13 jours ouvrables) par an par un ou plusieurs des éléments suivants :

- le report de tout ou partie de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) dans la limite de 50 % des jours acquis ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et leurs majorations ainsi que les majorations en temps et/ou en salaire pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;
- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures.

2.2. L'employeur abondera de 1 jour par tranche de 11 jours capitalisés à compter de la date de signature du présent accord.

2.3. Concernant les éventuels reliquats de jours cités à l'article 2.1 et existants à la signature du présent accord, ils pourront être portés au CET en une fois ou sur les 3 ans qui suivent sa signature et au plus tard le 31 décembre 2021.

## Article 3

### *Utilisation du CET*

3.1. Les salariés peuvent utiliser, à leur initiative, leur compte épargne-temps pour indemniser tout ou partie des congés et aménagements suivants :

- un congé pour convenance personnelle ;
- un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...) ;

- un congé de fin de carrière ;
- un passage de travail de temps complet à temps partiel ;
- une cessation totale ou progressive d'activité.

### 3.2. Conditions

Les modalités de prise des congés sabbatiques, congés création d'entreprise, congé parental, et autres congés prévus au code du travail sont celles définies par la loi.

En dehors de ces différents cas, le salarié peut demander à utiliser tout ou partie de ses droits en présentant sa demande 3 mois avant la date prévue pour un départ en congé, le cas échéant à temps partiel, sauf accord différent entre l'employeur et le salarié, dont les représentants du personnel seront alors informés.

L'employeur peut reporter cette demande de départ en congé dans une limite de 3 mois si l'absence du salarié doit avoir des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

### 3.3. Utilisation du CET pour le compte d'un autre salarié de l'entreprise

Dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail, un salarié peut faire don de tout ou partie de ses droits acquis, à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Ces dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en accord avec l'employeur, sous forme de journées ou de demi-journées.

Le salarié bénéficiaire de ces dons bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Tout salarié pourra connaître le nombre de jours donnés par l'ensemble des salariés sans connaître l'identité des donateurs.

En présence de représentants du personnel, l'employeur les informera chaque mois du nombre de journée ou demi-journée demandées et du nombre de journées ou demi-journée indemnisées via les dons.

## Article 4

### *Utilisation du CET pour la formation*

Le salarié, à son initiative, pourra utiliser tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour :

- compléter, à concurrence de sa rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par l'OPCA dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix ;
- compléter l'indemnisation versée par l'employeur dans le cadre d'un CPF/CPA pris sur son temps personnel pour la partie non indemnisée par l'employeur.

## Article 5

### *Tenue des comptes*

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire du travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures ou pour les salariés en forfait jour à 1/22 du salaire mensuel.

Avec le bulletin de paie du mois de décembre ou dans les 3 mois qui suivent, chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

Les représentants du personnel sont informés une fois par an du nombre de salariés titulaires d'un CET, du décompte des jours acquis et/ou ayant pris un congé à ce titre.

## **Article 6**

### *Délai de prise du congé*

Les congés devront être pris sans limite de durée après leur apport.

## **Article 7**

### *Indemnisation du congé*

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte dans les cas prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnissables par le taux horaire brut du salaire perçu (ancienneté et primes incluses) au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnissable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

## **Article 8**

### *Indemnisation sous forme monétaire*

Conformément à l'article L. 3151-3 du code du travail, l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de 30 jours.

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants :

- décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un Pacs ;
- invalidité du salarié ;
- invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente ;
- surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement ;
- cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un enfant ;
- divorce ou rupture d'un Pacs ;
- achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paie du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'événement correspondant.

## **Article 9**

### *Régime fiscal et social des indemnités*

L'indemnité versée lors de la prise de congés, de la monétisation ou lors de la liquidation est soumise à cotisations et contributions sociales (CSG, CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.



## **Article 10**

### *Versement aux plans d'épargne*

En cas de création d'un plan épargne pour la retraite collectif (PERCO) dans la branche ou au sein d'une structure, tout titulaire d'un CET peut, à son initiative, demander à transférer une partie de l'épargne constituée par ses dépôts afin d'alimenter ce plan d'épargne.

Ce transfert est autorisé 2 fois par an, et ne concerne que des jours entiers.

Conformément à l'article L. 3152-4 du code du travail, ces droits utilisés comme tel, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite du plafond annuel des exonérations prévues à l'article L. 242-4-2 du code de la sécurité sociale, soit des exonérations de cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

De plus, ces sommes versées par le salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collective bénéficient de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du code des impôts, c'est-à-dire de l'impôt sur le revenu.

## **Article 11**

### *Garanties*

Les droits acquis en épargne temps, dans le cadre du CET, sont garantis par l'AGS, dans la limite de 6 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale PASS.

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires qui excèdent le plafond couvert par l'AGS, une garantie financière sera souscrite par la branche auprès d'un assureur conformément aux dispositions des articles D. 3154-2 et suivants du code du travail.

À défaut, conformément à l'article L. 3153-1 du code du travail, s'appliquera le dispositif suppléatif de garantie mis en place par décret.

## **Article 12**

### *Cessation CET*

Le CET prend fin en raison :

- de la rupture du contrat de travail ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié aux ayants droit.

Le salarié peut aussi faire le choix de faire consigner ces sommes auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

## **Article 13**

### *Transfert du CET*

En cas de transfert des contrats de travail d'un employeur à un autre, le salarié peut sur sa demande et sous réserve de l'accord de l'employeur céder alimenter son nouveau CET grâce aux droits acquis dans l'ancien CET.

À défaut de transfert, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Il peut aussi faire le choix de consigner les sommes auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

## **Article 14**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

## **Article 15**

### *Clause de rendez-vous et de suivi*

15.1. Les parties signataires s'engagent à se rencontrer tous les 3 ans suivant l'application du présent accord pour le bilan et le suivi de l'accord, avec des données à partir d'un échantillon des structures ayant mis en place le CET.

15.2. En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai 60 jours suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

## **Article 16**

### *Notification. – Dépôt*

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et sera soumis à l'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 31 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3259

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1612. – TRAVAIL AÉRIEN**  
**(Personnel navigant des essais et réceptions)**

---

AVENANT N° 7 DU 15 MAI 2018  
PORTANT MODIFICATIONS DE LA CONVENTION  
NOR : ASET1850931M  
IDCC : 1612

Entre :  
GIFAS,  
D'une part, et  
SNPNAC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

*(Voir tableau pages suivantes.)*

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p style="text-align: center;"><b>I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> <b>Article 1<sup>er</sup></b> Champ d'application (Modifié par avenants du 21 décembre 2001 et 1<sup>er</sup> février 2012)</p> <p>La présente convention, conclue en application des articles L. 132-1 et suivants du livre 1<sup>er</sup> du code de travail, règle les rapports entre les entreprises adhérentes et le personnel navigant professionnel d'essais et de réceptions des entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire (ci-après désigné par : PN). Elle comporte le présent texte comprenant trente articles et deux protocoles relatifs aux primes de vols effectués sur avion et sur hélicoptère.</p> <p>La présente convention est également applicable au personnel catégorie essais et réception, registre DE, R dont l'activité principale est celle d'exercer des vols d'essais liés à des tests de cabine.</p> <p>En ce qui concerne les chapitres régissant la classification et la rémunération, ceux-ci seront traités par accord d'entreprise dans les entreprises qui emploient du personnel inscrit sur ce registre.</p> <p>Cette convention peut faire l'objet d'adaptation aux conditions particulières à chaque entreprise, étant entendu que cette adaptation ne peut avoir pour effet de restreindre les dispositions prévues à la présente convention.</p> <p>En ce qui concerne les accords d'entreprise ou particuliers susceptibles d'être conclus au niveau des entreprises adhérentes, aucune clause spécifique au PN ne peut être insérée dans ces accords sans concertation préalable avec les syndicats représentatifs de cette catégorie de personnels.</p> <p>Si un accord d'entreprise apporte des avantages supérieurs à la présente convention, c'est lui qui est applicable. Pour déterminer si les avantages qu'il apporte sont ou non supérieurs, on compare, pour chaque catégorie d'avantages, l'ensemble des dispositions de l'accord avec celles de la présente convention.</p> <p>Cette convention étant complémentaire de celles appliquées aux autres catégories de personnels de l'industrie aéronautique, les questions qui ne seraient pas réglées par la présente convention, le sont par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie des métaux du 12 septembre 1983 et ses avenants ultérieurs <sup>(1)</sup></p> <p><sup>(1)</sup> Appelée par la suite convention UIMM.</p>	<p style="text-align: center;"><b>I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> <b>Article 1<sup>er</sup></b> Champ d'application (Modifié par avenants du 21 décembre 2001, du 1<sup>er</sup> février 2012 et du 15 mai 2018)</p> <p>La présente convention, conclue en application des articles L. 2221-1 et suivants du code de travail, règle les rapports entre les entreprises adhérentes et le personnel navigant professionnel <b>exerçant des activités</b> d'essais et de réceptions des entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire (ci-après désigné par : PN.<b>E. ou PNE</b>). Elle comporte le présent texte comprenant 30 articles, 2 protocoles relatifs aux primes de vols effectués sur avion et sur hélicoptère <b>ainsi que l'annexe I « Grille des planchers de traitement fixe mensuel »</b>.</p> <p><b>Un PNE est un navigant dont le contrat de travail stipule ses activités d'essais en vol ou est inscrit au registre essais en vol de l'aviation civile.</b></p> <p>Paragraphe 3 supprimé.</p> <p>Paragraphe 4 inchangé.</p> <p>En ce qui concerne les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus au niveau des entreprises adhérentes, aucune clause spécifique au <b>PNE</b> ne peut être insérée dans ces accords sans concertation préalable avec les syndicats représentatifs de cette catégorie de personnels.</p> <p>Paragraphe 6 inchangé.</p> <p>Cette convention étant complémentaire de celles appliquées aux autres catégories de personnels de l'industrie aéronautique, les questions qui ne seraient pas réglées par la présente convention, le sont par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la <b>métallurgie</b> <sup>(1)</sup>.</p> <p><sup>(1)</sup> Appelée par la suite convention UIMM.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p style="text-align: center;"><b>Article 2</b> Obligations des employeurs (Modifié par avenant du 25 mai 2004)</p> <p>Les entreprises adhérentes s'engagent à respecter la législation et les réglementations en vigueur concernant le PN devant effectuer les vols d'essais et de réceptions.</p> <p>La rédaction du manuel d'opérations est établie, notamment pour tout ce qui concerne la composition des équipages après consultation du ou des délégués syndicaux du PN de l'entreprise, ou, à défaut, des délégués PN de l'entreprise, ou, à défaut, de l'ensemble du PN de l'entreprise.</p> <p>Toutefois, lors de certains vols d'essais ou de réceptions et lorsque des exigences sont formulées soit par l'État, soit par un client éventuel, soit par un fournisseur, soit par un donneur de licences, soit par un État étranger, du personnel titulaire d'un brevet ou d'une licence de navigant professionnel ou mandaté nommément par son Gouvernement, et dans les deux hypothèses, non-possesseur d'un brevet ou licence mention « Essais. – Réceptions », peut être présent à bord de ces vols.</p> <p>Par ailleurs, le principe de l'exécution des vols d'essais et de réceptions par du PN professionnel ne peut faire obstacle à la présence à bord de spécialistes non navigants désignés par l'employeur et ne faisant pas partie de l'équipage.</p> <p>Ces spécialistes ne peuvent intervenir en vol qu'avec l'accord du commandant de bord et du responsable de l'essai présent à bord.</p> <p>Ils ne doivent pas intervenir dans la conduite directe de l'aéronef, la responsabilité de l'essai demeurant celle du PN. Ils ne doivent participer, ni à des vols comprenant des ouvertures de domaines, ni à des vols comportant des risques particuliers.</p> <p>En outre, l'activité aérienne de ces spécialistes ne doit pas dépasser vingt-cinq vols ou 25 heures de vol par an (selon les cas, l'activité ne doit pas dépasser la notion la plus grande des deux).</p> <p>Dans le cas d'un programme spécifique d'essai d'un matériel embarqué sur un porteur, dont le domaine de vol est ouvert dans la configuration de l'essai, la limitation ci-dessus peut être doublée avec l'accord de l'ingénieur responsable du programme d'essai. Si cette limitation globale et non cumulative ne permet pas de satisfaire aux exigences du programme, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que cette tâche soit assurée par un navigant professionnel.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 2</b> Obligations des employeurs (Modifié par avenants du 25 mai 2004 et du 15 mai 2018)</p> <p>Paragraphe 1 supprimé.</p> <p><b>Le manuel d'opérations est rédigé par l'employeur</b>, notamment pour tout ce qui concerne la composition des équipages, après consultation <b>des représentants des PNE</b> de l'entreprise, <b>ou</b> à défaut, de l'ensemble <b>des PNE</b> de l'entreprise.</p> <p>Paragraphe 3 supprimé.</p> <p>Par ailleurs, le principe de l'exécution des vols d'essais et de réceptions par <b>des PNE</b> ne peut faire obstacle à la présence à bord de spécialistes non navigants désignés par l'employeur et ne faisant pas partie de l'équipage. <b>Ils interviennent conformément au manuel d'opérations d'essais en vol de l'entreprise.</b></p> <p>Paragraphe 5 inchangé.</p> <p><b>Sauf disposition spécifique du manuel d'opérations</b>, ils ne doivent pas intervenir dans la conduite directe de l'aéronef, la responsabilité de l'essai demeurant celle <b>d'un PNE, et</b> ne doivent participer, ni à des vols comprenant des ouvertures de domaines, ni à des vols comportant des risques particuliers.</p> <p>L'activité aérienne, <b>moyennée sur 2 ans</b>, de ces spécialistes ne doit pas dépasser <b>vingt-cinq vols ou 25 heures</b> de vol par an (l'activité ne doit pas dépasser <b>la première limite atteinte</b>).</p> <p>Dans le cas d'un programme spécifique d'essai d'un matériel embarqué sur un porteur, dont le domaine de vol est ouvert dans la configuration de l'essai, la limitation ci-dessus peut être doublée <b>en conformité avec les règles établies dans le manuel d'opérations</b>. Si cette limitation globale et non cumulative ne permet pas de satisfaire aux exigences du programme, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que cette tâche soit assurée par un navigant professionnel.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
Les vols de ces spécialistes sur aéronef biplace doivent garder un caractère exceptionnel, sauf en ce qui concerne les aéronefs de tourisme.	Paragraphe 9 supprimé
En aucun cas le service aérien ne doit être l'occupation habituelle ou principale de ces spécialistes ; s'il en devenait ainsi, l'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour que ce service soit assuré par un navigant professionnel.	En aucun cas le service aérien d' <b>essais</b> ne doit être l'occupation habituelle ou principale de ces spécialistes ; s'il en devenait ainsi, l'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour que ce service soit assuré par un PNE.
Il reste de la responsabilité normale du commandant de bord d'accepter la présence à bord de ce personnel et de s'assurer qu'il a reçu l'information relative aux procédures de sécurité.	Paragraphe 11 supprimé.
L'employeur prend la responsabilité des dispositions liées à l'exécution de ces vols, notamment en ce qui concerne une assurance appropriée.	Paragraphe 12 inchangé.
<b>Article 3</b> Durée de la convention	<b>Article 3</b> Durée de la convention (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut, à tout moment, être dénoncée avec préavis de 3 mois ou faire l'objet d'une demande de modification, par l'une des parties signataires, suivant les modalités ci-après :	Intro inchangée.
a) Modification : Toute demande de modification, par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à modification, est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie signataire.	<b>a) Révision :</b> Toute demande de <b>révision</b> , par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie signataire.
La commission prévue à l'article 28, doit alors se réunir dans le délai le plus rapide, qui ne peut, en principe, excéder 45 jours.	La commission prévue à l'article 28, doit alors se réunir dans le délai le plus <b>court</b> , qui ne peut, en principe, excéder <b>45</b> jours.
La commission établit, en cas de décision de modification, un avenant à la convention.	La commission établit, en cas de décision de modification, un avenant à la convention, <b>conformément aux dispositions légales</b> .
b) Dénonciation La dénonciation de la convention par l'une des parties signataire doit être obligatoirement notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'autre partie signataire.	Paragraphe 1 inchangé.
Cette lettre recommandée doit obligatoirement être accompagnée d'une proposition de texte de remplacement.	Paragraphe 2 inchangé.
Le président de la commission visée à l'article 28 réunit celle-ci dans le délai de 30 jours, en vue de rechercher un accord.	Paragraphe 3 inchangé.

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>À partir de cette réunion, la partie n'ayant pas pris l'initiative de la dénonciation, dispose d'un délai de 45 jours pour produire une première contre-proposition.</p> <p>Si un accord intervient, la commission établit une nouvelle convention.</p> <p>Si aucun accord n'est réalisé, la convention dénoncée continue à produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu au 1er alinéa du présent article, ou, s'il y a recours à l'arbitrage, de la date d'établissement du procès-verbal de l'impossibilité définitivement constatée de parvenir à un accord, tel que prévu à l'article 29.</p> <p>Les procédures de modification et de dénonciation ne peuvent être utilisées simultanément pour le ou les mêmes articles</p>	<p>À partir de cette réunion, la partie n'ayant pas pris l'initiative de la dénonciation, dispose d'un délai de <b>45</b> jours pour produire une 1<sup>re</sup> contre-proposition.</p> <p>Paragraphe 5 inchangé.</p> <p>Paragraphe 6 inchangé.</p> <p>Paragraphe 7 inchangé.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Article 4</b> Avantages acquis</p> <p>L'application de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'entreprise antérieurement à sa mise en vigueur.</p> <p>Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.</p> <p>En cas de litige, ceux-ci sont soumis à la commission paritaire prévue à l'article 28.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 4</b> Avantages acquis</p> <p>Paragraphe 1 supprimé.</p> <p>Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.</p> <p>En cas de litige, ceux-ci sont soumis à la commission paritaire prévue à l'article 28.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Article 5</b> Droit syndical. – Représentation du personnel navigant (Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)</p> <p>Les dispositions relatives au droit syndical, mentionnées à l'article 3 de la convention UIMM, du 12 septembre 1983, s'appliquent de plein droit aux P.N. régis par la présente convention.</p> <p>Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, le nombre de délégués syndicaux dont dispose chaque syndicat est défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.</p> <p>Dans les entreprises ou dans les établissements occupant en permanence au moins 10 membres du PN, ce personnel peut procéder à l'élection d'un délégué du personnel et d'un délégué du personnel suppléant, propres au PN. L'élection a lieu selon la procédure habituellement suivie pour les élections de délégués.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 5</b> Représentation du personnel navigant (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)</p> <p><b>Les dispositions relatives au droit syndical, mentionnées à l'article 3 de la convention des ingénieurs et cadres de la métallurgie, s'appliquent de plein droit aux PNE régis par la présente convention.</b></p> <p>Paragraphe 2 supprimé.</p> <p><b>Dans les entreprises ou dans les établissements occupant en permanence au moins 10 membres PNE au moment de la mise en place ou du renouvellement du comité social et économique (CSE), cette catégorie peut constituer un collège spécial au sein du CSE,</b></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 <i>(en gras dans le texte ci-dessous)</i>
Les navigants sont libres de présenter individuellement à leur employeur leurs réclamations et leurs suggestions : ils peuvent éventuellement se faire accompagner d'un délégué du PN.	<b>Les PNE sont libres de présenter individuellement à leur employeur leurs réclamations et leurs suggestions : ils peuvent éventuellement se faire accompagner d'un membre élu du collège spécial des PNE.</b>
<p>II. – CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p><b>Article 6</b> Engagement. – Contrat de travail <i>(Modifié par avenant du 21 décembre 2001)</i></p> <p>Nul ne peut être engagé en qualité de navigant d'essais ou réception s'il ne remplit les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.</p> <p>Le contrat de travail du navigant est normalement à durée indéterminée et se réfère à la présente convention qui y est annexée. Toutefois, des contrats à durée déterminée, à temps partiel ou à temps intermittent, peuvent être conclus en respectant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.</p> <p>Tous les personnels navigants essais/réception sont cadres.</p> <p><b>Article 7</b> Période d'essai</p> <p>L'engagement d'un navigant comporte une période d'essai de 3 mois pour les débutants dans l'emploi considéré et de 1 mois pour les navigants ayant déjà exercé cet emploi.</p> <p>Les deux périodes ci-dessus peuvent être renouvelées d'une durée égale, notamment dans le cas où, pour une raison de force majeure, le navigant n'a pas été en mesure d'exécuter, pendant la période d'essai, le travail qui lui a été confié par l'employeur.</p> <p>Pendant cette période, chacune des parties peut reprendre sa liberté sans indemnité en observant un préavis de 1 semaine.</p>	<p>II. – CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p><b>Article 6</b> Engagement. – Contrat de travail <i>(Modifié par avenants du 21 décembre 2001 et du 15 mai 2018)</i></p> <p>Paragraphe 1 supprimé.</p> <p>Le contrat de travail du <b>PNE</b> est normalement <b>à durée indéterminée</b> et se réfère à la présente convention qui y est annexée. Toutefois, des contrats à durée déterminée ou à temps <b>alterné</b> peuvent être conclus en respectant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.</p> <p>Tous les <b>PNE couverts par cette convention</b> sont cadres</p> <p><b>Article 7</b> Période d'essai <i>(Modifié par avenant du 15 mai 2018)</i></p> <p><b>La période d'essai est conforme à celle définie dans la convention UIMM.</b></p> <p>Paragraphe 2 supprimé.</p> <p>Paragraphe 3 supprimé</p>
<p>III. – EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p><b>Article 9</b> Durée du travail <i>(Modifié par avenant du 21 décembre 2001)</i></p> <p>Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent au PN.</p>	<p>III. – EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p><b>Article 9</b> Durée du travail <i>(Modifié par avenants du 21 décembre 2001 et du 15 mai 2018)</i></p> <p>Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent au <b>PNE</b>.</p>



TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>Compte tenu de sa mission particulière et de son autonomie dans la gestion de son temps, le personnel navigant essais et réception n'est pas assujéti à des horaires de travail précis, hormis pour ce qui concerne les heures de vol.</p> <p>De ce fait, et sauf dispositions contraires prises par accord d'entreprise ou par contrat de travail individuel, le régime du forfait sans référence horaire lui est applicable, sans aucun lien avec sa position hiérarchique. Ce régime est concrétisé par un avenant individuel au contrat de travail du navigant.</p> <p>La rémunération des intéressés, telle qu'elle résulte des règles de la présente convention, tient compte des contraintes liées aux périodes de pointe, fréquentes dans les activités d'essais, de réception, et de présentation de matériels.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 10</b> Obligations et attributions du personnel navigant (Modifié par avenant du 6 mai 1998)</p> <p>Les fonctions de commandant de bord sont assurées par un pilote désigné par l'employeur.</p> <p>La composition des équipages et la désignation du personnel embarqué sont décidées par l'employeur, en accord avec le commandant de bord.</p> <p>L'application pratique des deux alinéas ci-dessus se fait en conformité avec les dispositions contenues dans le manuel d'opérations cité à l'article 2.</p> <p>Le navigant peut être chargé d'effectuer les présentations publicitaires d'aéronefs ainsi que toutes autres missions, notamment l'instruction des équipages, que l'employeur estimerait nécessaires. Celui-ci peut de même charger le navigant de faire partie de la représentation de son entreprise auprès des services officiels et des utilisateurs, sauf obstacle dirimant présenté à cette occasion par l'intéressé.</p>	<p>Compte tenu de sa mission particulière et de son autonomie dans la gestion de son temps, le <b>PNE</b> n'est pas assujéti à des horaires de travail précis, hormis pour ce qui concerne les heures de vol, <b>qui relèvent du manuel d'opérations.</b></p> <p>De ce fait, et sauf dispositions contraires prises par accord d'entreprise ou par contrat de travail individuel, le régime du forfait sans référence horaire lui est applicable, sans aucun lien avec sa position hiérarchique. Ce régime est <b>stipulé dans le contrat de travail ou</b> concrétisé par un avenant individuel au contrat de travail du navigant.</p> <p>Paragraphe 4 inchangé.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 10</b> Obligations et attributions du personnel navigant (Modifié par avenants du 6 mai 1998 et du 15 mai 2018)</p> <p>Paragraphe 1 inchangé.</p> <p>Paragraphe 2 inchangé.</p> <p>Paragraphe 3 inchangé.</p> <p>Le <b>PNE</b> peut être chargé d'effectuer les présentations publicitaires d'aéronefs ainsi que toutes autres missions, notamment l'instruction des équipages, que l'employeur estimerait nécessaires. Celui-ci peut de même charger le <b>PNE</b> de faire partie de la représentation de son entreprise auprès des services officiels et des utilisateurs, sauf obstacle dirimant présenté à cette occasion par l'intéressé.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p style="text-align: center;"><b>Article 11</b> Conditions de travail</p> <p>Les conditions d'exécution du travail sont fixées par l'employeur dans le respect des réglementations en vigueur.</p> <p>L'employeur s'engage à assurer la plus grande sécurité des essais au sol et en vol, et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– à s'assurer de l'existence et du bon fonctionnement des moyens de sécurité appropriés au sauvetage du personnel ;</li> <li>– à s'efforcer d'obtenir l'équipement du terrain d'essais en moyens raisonnables de guidage et de percées.</li> </ul> <p>L'employeur s'engage d'autre part :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– à adopter les équipements personnels et de bord existants jugés d'un commun accord les meilleurs, eu égard aux risques encourus ;</li> <li>– à limiter les domaines et les conditions d'essais en fonction des mesures ainsi prises.</li> </ul> <p>Les équipements et matériels nécessaires (effets de vol, parachutes, équipements spéciaux...) sont fournis par l'employeur et personnellement affectés au navigant. Ces équipements et ce matériel doivent être d'une marque et d'un modèle homologués, autorisés par les services officiels, et être agréés par le navigant. L'entretien en est assuré, s'il y a lieu, conformément à la réglementation en vigueur.</p> <p>Toutes réparations ou révisions doivent être effectuées aux frais de l'employeur, à son initiative ou sur demande motivée du navigant.</p> <p>Lorsqu'un navigant exerce une activité aérienne relevant d'un autre domaine, les dispositions réglementaires propres à cette activité, notamment celles concernant les temps de repos, s'appliquent.</p> <p>Les frais de voiture particulière, domicile-lieu de travail sont remboursés par accord, à caractère forfaitaire ou non, avec l'employeur.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 11</b> Conditions de travail (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p> <p>Paragraphe inchangé.</p> <p>Les équipements et matériels nécessaires (effets de vol, parachutes, équipements spéciaux...) sont fournis par l'employeur et personnellement affectés au navigant. Ces équipements et ce matériel doivent être d'une marque et d'un modèle homologués, et être agréés par le PNE. L'entretien en est assuré, s'il y a lieu, conformément à la réglementation en vigueur.</p> <p>Toutes réparations ou révisions doivent être effectuées aux frais de l'employeur, à son initiative ou sur demande motivée du <b>PNE</b>.</p> <p>Paragraphe 3 supprimé.</p> <p>Les frais de voiture particulière, domicile-lieu de travail <b>sont remboursés par l'employeur, de manière forfaitaire ou non.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Article 12</b> Conditions de déplacement et affectation temporaire</p> <p style="text-align: center;">12.1. Définition du déplacement et de l'affectation temporaire</p> <p>Déplacement :</p> <p>Le déplacement est la position du navigant qui est mis en place par son employeur sur une base différente de la base d'affectation, sans déplacement de sa famille et sans avenant au contrat de travail.</p> <p>La durée maximale est de 3 mois incluant le voyage aller et retour.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 12</b> Conditions de déplacement et affectation temporaire</p> <p style="text-align: center;">12.1. Définition du déplacement et de l'affectation temporaire (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p> <p>Déplacement :</p> <p>Le déplacement est la position du <b>PNE</b> qui est mis en place par son employeur sur une base différente de la base d'affectation, sans déplacement de sa famille et sans avenant au contrat de travail.</p> <p>La durée maximale est de 3 mois incluant le voyage aller et retour.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>Affectation temporaire :</p> <p>En cas d'affectation d'un navigant pour une durée supérieure à 3 mois sur une base différente de sa base d'affectation, le navigant est déclaré en situation d'affectation temporaire.</p> <p>Cette situation ne peut excéder 6 mois, sauf accord de l'intéressé.</p> <p>Cette situation fait l'objet d'un avenant négocié au contrat de travail qui précise, en tant que de besoin, les divers points énumérés à l'article 11 et à l'annexe II de la convention UIMM, et au minimum :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la nouvelle base d'affectation du navigant ;</li> <li>– la durée maximale prévue de l'affectation temporaire et sa date d'effet ;</li> <li>– les conditions de voyage, de logement, d'installation éventuelle de la famille ;</li> <li>– les indemnités d'expatriation conformes à celles pratiquées pour les personnels de son entreprise ;</li> <li>– les droits éventuels à congés de détente.</li> </ul> <p style="text-align: center;">12.2. Règles générales</p> <p>Le navigant peut refuser un déplacement ou une affectation temporaire si un obstacle dirimant d'ordre personnel s'y oppose.</p> <p>En matière de déplacement et affectation temporaire le navigant suit les règles applicables au personnel cadre de son entreprise, complémentaires des dispositions de l'article 11 et de l'annexe II de la convention UIMM.</p> <p>Si les conventions applicables aux personnels de l'entreprise à laquelle appartient le navigant prévoient des avantages de rémunération dans certaines conditions de déplacement ou d'affectation temporaire (pays, durée), ces avantages sont appliqués au traitement fixe mensuel tel que défini au paragraphe 19.1.</p> <p>Quand un équipage se déplace pour la même mission, le taux applicable pour le calcul des frais est celui du navigant responsable pour cette mission.</p> <p style="text-align: center;">12.3. Conditions applicables aux déplacements et affectations temporaires (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p style="text-align: center;">12.3.1. Conditions applicables aux voyages aériens</p> <p>Les navigants voyagent dans les mêmes conditions que les autres cadres de leur entreprise. Toutefois, lorsqu'un travail aérien est susceptible d'être effectué dans les 24 heures suivant l'arrivée, ils voyagent en classe affaires, si la durée cumulée de voyage pour arriver à destination dépasse 4 heures.</p> <p>Toutefois, si la classe affaires n'existe pas ou présente un inconfort notoire ou si le vol est effectué de nuit, le voyage s'effectuera en 1<sup>re</sup> classe.</p>	<p>Affectation temporaire :</p> <p>En cas d'affectation d'un <b>PNE</b> pour une durée supérieure à 3 mois sur une base différente de sa base d'affectation, <b>il</b> est déclaré en situation d'affectation temporaire.</p> <p>Cette situation ne peut excéder 6 mois, sauf accord de l'intéressé.</p> <p>Paragraphe 3 inchangé.</p> <p style="text-align: center;">12.2. Règles générales (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p> <p>Le <b>PNE</b> peut refuser un déplacement ou une affectation temporaire si un obstacle dirimant d'ordre personnel s'y oppose.</p> <p>En matière de déplacement et affectation temporaire le <b>PNE</b> suit les règles applicables au personnel cadre de son entreprise, complémentaires des dispositions de l'article 11 et de l'annexe II de la convention UIMM.</p> <p>Si les conventions applicables aux personnels de l'entreprise à laquelle appartient le <b>PNE</b> prévoient des avantages de rémunération dans certaines conditions de déplacement ou d'affectation temporaire (pays, durée), ces avantages sont appliqués au traitement fixe mensuel tel que défini au paragraphe 19.1.</p> <p>Quand un équipage se déplace pour la même mission, le taux applicable pour le calcul des frais est celui du <b>PNE</b> responsable pour cette mission.</p> <p style="text-align: center;">12.3. Conditions applicables aux déplacements et affectations temporaires (Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)</p> <p style="text-align: center;">12.3.1. Conditions applicables aux voyages aériens</p> <p>Les <b>PNE</b> voyagent dans les mêmes conditions que les autres cadres de leur entreprise.</p> <p>Toutefois, lorsqu'une <b>activité aérienne</b> est susceptible d'être effectuée dans les 24 heures suivant l'arrivée, ils voyagent en classe affaires, si la durée cumulée de voyage pour arriver à destination dépasse 4 heures.</p> <p>Toutefois, si la classe affaires n'existe pas, ou présente un inconfort notoire, ou si <b>la mise en place est effectuée</b> de nuit, le voyage s'effectuera <b>dans une classe garantissant la capacité de dormir à l'horizontale</b>.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>Les frais de séjour ou de mission exposés par le navigant au cours des déplacements doivent faire l'objet d'une avance suffisante.</p> <p>12.3.2. Voyages par voie ferrée et maritime</p> <p>Les voyages en chemin de fer sont effectués de jour en 1<sup>re</sup> classe et de nuit en couchette de 1<sup>re</sup> classe ou en wagon-lit (sauf impossibilité).</p> <p>Les voyages par voie maritime sont effectués dans des conditions de confort analogues.</p> <p>12.3.3. Utilisation d'un véhicule particulier</p> <p>Si le navigant utilise, en accord avec l'employeur, un véhicule particulier pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.</p> <p>12.3.4. Maladie ou accident</p> <p>En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement.</p> <p>Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour, sont remboursées sur justification.</p> <p>En cas de maladie ou d'accident grave du navigant, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur présentation d'une attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.</p> <p>En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur présentation d'une attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.</p> <p>Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le navigant bénéficie d'un régime d'indemnisation complémentaire, conformément aux dispositions de l'article 16 de la présente convention.</p> <p>12.3.5. Décès</p> <p>En cas de décès du navigant, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le navigant avant son départ.</p> <p>En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le navigant sur le lieu de déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.</p>	<p>Les frais de séjour ou de mission exposés par le <b>PNE</b> au cours des déplacements doivent faire l'objet d'une avance suffisante.</p> <p>12.3.2. inchangé.</p> <p>12.3.3. Utilisation d'un véhicule particulier</p> <p>Si le <b>PNE</b> utilise, en accord avec l'employeur, un véhicule particulier pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.</p> <p>12.3.4. Maladie ou accident</p> <p>Paragraphe 1 inchangé.</p> <p>Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le <b>PNE</b> bénéficie d'un régime d'indemnisation complémentaire, conformément aux dispositions de l'article 16 de la présente convention.</p> <p>12.3.5. Décès</p> <p>En cas de décès du <b>PNE</b>, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le <b>PNE</b> avant son départ.</p> <p>Paragraphe 2 inchangé.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>12.3.6. Licenciement</p> <p>En cas de licenciement, même pour faute grave ou lourde, les frais de retour du navigant au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.</p> <p>12.3.7. Voyages exceptionnels pour événements familiaux</p> <p>Les congés exceptionnels prévus par la loi, la convention UIMM ou les accords d'entreprise ouvrent droit à un voyage à la charge de l'employeur.</p> <p>Ce voyage est effectué à une date déterminée d'un commun accord avec l'employeur et peut être assimilé à un voyage de détente si l'avenant au contrat de travail en comporte.</p> <p>En cas d'événement familial grave, le voyage s'effectue sans délai.</p> <p>12.4. Conditions applicables en cas de déplacement et affectation temporaire à l'étranger (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p>Les dispositions ci-dessous sont complémentaires de celles prévues au paragraphe 12.3.</p> <p>Dans des conditions climatiques extrêmes, des dispositions particulières sur les conditions de vie et de travail propres au PN doivent être prises, particulièrement en matière d'hébergement.</p> <p>L'employeur ne peut envoyer un navigant en mission dans des zones de trouble ou dans un pays en guerre, et l'y maintenir, qu'avec l'accord de l'intéressé et en précisant les modalités de cette mission, ainsi que la prise en charge par l'employeur des conséquences de la mise en jeu éventuelle des clauses d'exclusion figurant dans les assurances souscrites par le navigant.</p> <p>Si l'état de trouble ou de guerre apparaît pendant l'exécution d'une mission, l'accord du navigant est nécessaire pour la continuation de la mission.</p> <p>En outre, ces déplacements sont notifiés aux assureurs auprès de qui sont souscrites les assurances prévues aux paragraphes 21.2 et 21.3 afin que les garanties soient maintenues et si possible majorées en fonction de la situation de la zone de déplacement, dans les limites prévues par la police d'assurance (cf. paragraphe 21.3).</p> <p>En cas de désistement des assureurs, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.</p>	<p>12.3.6. Licenciement</p> <p>En cas de licenciement, même pour faute grave ou lourde, les frais de retour du <b>PNE</b> au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.</p> <p>12.3.7. Inchangé.</p> <p>12.4. Conditions particulières de déplacement et affectation temporaire à l'étranger (Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)</p> <p>Les dispositions ci-dessous sont complémentaires de celles prévues au paragraphe 12.3.</p> <p>Dans des conditions climatiques extrêmes, des dispositions particulières sur les conditions de vie et de travail propres au <b>PNE</b> doivent être prises, particulièrement en matière d'hébergement.</p> <p>L'employeur ne peut envoyer un <b>PNE</b> en mission dans des zones de trouble ou dans un pays en guerre, et l'y maintenir, qu'avec l'accord de l'intéressé et en précisant les modalités de cette mission, ainsi que la prise en charge par l'employeur des conséquences de la mise en jeu éventuelle des clauses d'exclusion figurant dans les assurances souscrites par le <b>PNE</b>.</p> <p>Si l'état de trouble ou de guerre apparaît pendant l'exécution d'une mission, l'accord du navigant est nécessaire pour la continuation de la mission.</p> <p>En outre, ces déplacements sont notifiés aux assureurs auprès de qui sont souscrites les assurances prévues aux paragraphes 21.2 et 21.3 afin que les garanties soient maintenues et si possible majorées en fonction de la situation de la zone de déplacement, dans les limites prévues par la police d'assurance (cf. paragraphe 21.3).</p> <p>En cas de désistement de <b>ces assureurs lié aux situations particulières ci-dessus</b>, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 <i>(en gras dans le texte ci-dessous)</i>
<p style="text-align: center;"><b>Article 13</b> Frais de visite médicale</p> <p>Les frais de visite médicale périodique du navigant sont à la charge de l'employeur. Le navigant a droit aux frais de déplacement, aller et retour, de son lieu de travail au centre d'expertise médicale du personnel navigant (CEMPN) de son choix, dans une limite géographique raisonnable.</p> <p>L'employeur veille à ce que le navigant puisse passer cette visite dans les meilleures conditions. La demi-journée précédant la visite est accordée au navigant qui ne doit pas être mis dans l'obligation de voyager la nuit précédant la visite.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 14</b> Perfectionnement et renouvellement des licences</p> <p>Dans le but d'améliorer et de perfectionner leurs connaissances professionnelles, les navigants peuvent être appelés à suivre les stages d'instructions qui sont jugés nécessaires par les chefs d'entreprise ou les autorités administratives ; ils peuvent également obtenir d'être envoyés, en accord avec l'employeur, à des stages en relation directe avec leur spécialité et leur activité du moment.</p> <p>En contrepartie, les chefs d'entreprise sont tenus de faire effectuer par leur navigant les heures de vol nécessaires à leur entraînement en vue du travail qui leur est demandé, et au renouvellement de leurs licences et qualifications.</p> <p>Au cas où le navigant doit voler sur des aéronefs non mis en œuvre par son employeur, et ce, pour le renouvellement des licences et qualifications détenues, l'employeur prend en charge les frais inhérents à cet entraînement.</p> <p>Les heures de vol effectuées uniquement pour le renouvellement des licences et qualifications et celles faites pour l'entraînement sur des appareils qui ne sont pas sous la responsabilité de l'entreprise ne donnent pas lieu, de ce fait, au paiement de primes de vol.</p> <p>Les stages de perfectionnement effectués à la demande de l'employeur, non compris les stages initiaux de formation, sont rémunérés au SGMM <sup>(2)</sup>, tel que défini au paragraphe 20.2.</p> <p><small><sup>(2)</sup> Salaire global mensuel moyen.</small></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 13</b> Frais de visite médicale <i>(Modifié par avenant du 15 mai 2018)</i></p> <p>Les frais de visite médicale périodique du <b>PNE</b> sont à la charge de l'employeur. Le <b>PNE</b> a droit aux frais de déplacement, aller et retour, de son lieu de travail au centre d'expertise médicale aéronautique <b>adéquat de son choix selon sa spécialité</b> dans une limite géographique raisonnable.</p> <p>L'employeur veille à ce que le <b>PNE</b> puisse passer cette visite dans les meilleures conditions. La demi-journée précédant la visite est accordée au <b>PNE le cas échéant pour ne pas</b> être mis dans l'obligation de voyager la nuit précédant la visite.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 14</b> Perfectionnement et renouvellement des licences <i>(Modifié par avenant du 15 mai 2018)</i></p> <p>Dans le but d'améliorer et de perfectionner leurs connaissances professionnelles, les <b>PNE</b> peuvent être appelés à suivre les stages d'instructions qui sont jugés nécessaires par les chefs d'entreprise ou les autorités administratives ; ils peuvent également obtenir d'être envoyés, en accord avec l'employeur, à des stages en relation directe avec leur spécialité et leur activité du moment.</p> <p>En contrepartie, <b>l'employeur est tenu</b> de faire effectuer par <b>ses PNE</b> les heures de vol nécessaires à leur entraînement en vue du travail qui leur est demandé, et au renouvellement de leurs licences et qualifications.</p> <p>Au cas où le <b>PNE</b> doit voler sur des aéronefs non mis en œuvre par son employeur, et ce, pour le renouvellement des licences et qualifications détenues, l'employeur prend en charge les frais inhérents à cet entraînement.</p> <p>Les heures de vol effectuées uniquement pour le renouvellement des licences et qualifications et celles faites pour l'entraînement sur des appareils qui ne sont pas sous la responsabilité de l'entreprise ne donnent pas lieu, de ce fait, au paiement de primes de vol.</p> <p>Les stages de perfectionnement effectués à la demande de l'employeur, non compris les stages initiaux de formation, sont rémunérés au SGMM <sup>(2)</sup>, tel que défini au paragraphe 20.2.</p> <p><small><sup>(2)</sup> Salaire global mensuel moyen.</small></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 <i>(en gras dans le texte ci-dessous)</i>
<p>Toute modification du statut des licences de base doit donner lieu, pour les navigants de l'entreprise, à une mise à jour systématique, nécessaire à l'exercice de leur activité, ou, à défaut, à un stage homologué à la charge de l'employeur.</p>	<p>Toute modification du statut des licences de base doit donner lieu, pour les <b>PNE</b> de l'entreprise, à une mise à jour systématique, nécessaire à l'exercice de leur activité, ou, à défaut, à un stage homologué à la charge de l'employeur.</p>
<p style="text-align: center;"><b>IV. – CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 15</b> Repos et congés payés 15.1. Congés annuels</p> <p>La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions légales. En outre, après 1 an de présence, le navigant a droit à 1 semaine supplémentaire.</p> <p>Les congés exceptionnels pour événements de famille, les congés d'ancienneté prévus par accord d'entreprise, et les congés prévus par la présente convention aux paragraphes 15.2 et 15.3 ci-dessous, s'ajoutent aux congés définis à l'alinéa précédent.</p> <p style="text-align: center;">15.2. Fractionnement des congés</p> <p>Le congé ne peut, sans l'accord du navigant, être fractionné en plus de trois périodes. L'une des périodes a une durée de 3 semaines au moins et doit être donnée entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 octobre, et, pour le chef de famille, pendant les vacances scolaires.</p> <p>Dans le cas où le navigant serait rappelé pour les besoins du service, il lui serait accordé un congé compensatoire d'une durée nette de 2 jours et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seraient remboursés.</p> <p style="text-align: center;">15.3. Repos hebdomadaire</p> <p>L'obligation du repos hebdomadaire et l'observation des fêtes légales ne peuvent souffrir de dérogation, sauf nécessité de service.</p> <p>Lorsque le navigant a été retenu de travailler un dimanche, un jour férié ou un jour ouvrable chômé dans l'entreprise, il lui est accordé, sur sa demande, dans le plus court délai, un jour de repos en compensation par journée travaillée. Si l'activité s'oppose à cette compensation dans de brefs délais, un droit à congé supplémentaire est ouvert pour les jours n'ayant pas donné lieu à compensation.</p>	<p style="text-align: center;"><b>IV. – CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 15</b> Repos et congés payés 15.1. Congés annuels <i>(Modifié par avenant du 15 mai 2018)</i></p> <p>La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions légales. En outre, après 1 an de présence, le <b>PNE</b> a droit à 1 semaine supplémentaire.</p> <p>Les congés exceptionnels pour événements de famille, les congés d'ancienneté prévus par accord d'entreprise, et les congés prévus par la présente convention aux paragraphes 15.2 et 15.3 ci-dessous, s'ajoutent aux congés définis à l'alinéa précédent.</p> <p style="text-align: center;">15.2. Fractionnement des congés <i>(Modifié par avenant du 15 mai 2018)</i></p> <p>Le congé ne peut, sans l'accord du <b>PNE</b>, être fractionné en plus de trois périodes. L'une des périodes a une durée de 3 semaines au moins et doit être donnée entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 octobre, et, pour le chef de famille, pendant les vacances scolaires.</p> <p><b>En cas de rappel</b> pour les besoins du service, il <b>est</b> accordé <b>au PNE</b> un congé compensatoire d'une durée nette de 2 jours et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui <b>sont</b> remboursés.</p> <p style="text-align: center;">15.3. Repos hebdomadaire <i>(Modifié par avenant du 15 mai 2018)</i></p> <p>L'obligation du repos hebdomadaire et l'observation des fêtes légales ne peuvent souffrir de dérogation, sauf nécessité de service.</p> <p>Lorsque le <b>PNE</b> a été <b>tenu</b> de travailler un dimanche, un jour férié ou un jour ouvrable chômé dans l'entreprise, il lui est accordé, sur sa demande, dans le plus court délai, un jour de repos en compensation par journée travaillée. Si l'activité s'oppose à cette compensation dans de brefs délais, un droit à congé supplémentaire est ouvert pour les jours n'ayant pas donné lieu à compensation.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>15.4. Les jours d'absence pour maladie, les congés exceptionnels de courte durée accordés sur justifications pour convenances personnelles, les périodes militaires obligatoires, ne donnent pas lieu à réduction de la durée des congés payés.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 16</b></p> <p>Maladie. – Maternité. – Inaptitude physique temporaire (Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)</p> <p style="text-align: center;">16.1. Dispositions générales</p> <p>Les absences relevant de maladie, de maternité ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.</p> <p>Sont réputés maladie ou accident imputable au service, ceux survenus en liaison directe avec le travail en vol, à terre ou en mer ou à l'occasion de celui-ci, y compris les accidents du trajet au sens de la législation du travail.</p> <p>Pour l'application des dispositions prévues aux paragraphes 16.2, 16.3 et 16.4, les définitions sont les suivantes :</p> <p>Traitement fixe mensuel : défini au paragraphe 19.1 ;</p> <p>Salaire global mensuel moyen (SGMM) et salaire mensuel minimum garanti (SMMG) : définis à l'article 20.</p> <p>L'ancienneté s'entend du temps passé dans l'entreprise en qualité de navigant à la date du début de maladie ou à celle de l'accident.</p> <p>Les rémunérations indiquées ci-après sont réduites des prestations versées par la sécurité sociale et par la police d'assurance mentionnée au paragraphe 21.5.</p> <p>Pendant les périodes d'inaptitude temporaire, le navigant reçoit la rémunération la plus élevée, en comparant les dispositions de la convention UIMM, de la présente convention, ou de l'accord d'entreprise.</p> <p style="text-align: center;">16.2. Rémunération en cas de maladie ou accident imputable au service</p> <p style="text-align: center;">16.2.1. Le navigant cesse son activité PN, avec arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p style="text-align: center;">16.2.2. Le navigant cesse son activité PN et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p>	<p>15.4. Inchangé.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 16</b></p> <p>Maladie. – Maternité. – Inaptitude physique temporaire (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)</p> <p style="text-align: center;">16.1. Dispositions générales</p> <p>Paragraphe 1 inchangé.</p> <p>L'ancienneté s'entend du temps passé dans l'entreprise en qualité de <b>PNE</b> à la date du début de maladie ou à celle de l'accident.</p> <p>Paragraphe 3 inchangé.</p> <p>Pendant les périodes d'inaptitude temporaire, le <b>PNE</b> reçoit la rémunération la plus élevée, en comparant les dispositions de la convention UIMM, de la présente convention, ou de l'accord d'entreprise.</p> <p><b>Dans le cas où les durées garanties décrites ci-dessous dépasseraient la date de fin d'un contrat CDD, les prestations seront limitées en durée à cette date de fin de contrat.</b></p> <p style="text-align: center;">16.2. Rémunération en cas de maladie ou accident imputable au service</p> <p style="text-align: center;">16.2.1. Le <b>PNE</b> cesse son activité <b>PNE</b>, avec arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>Paragraphe inchangé.</p> <p style="text-align: center;">16.2.2. Le <b>PNE</b> cesse son activité <b>PNE</b> et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>Paragraphe inchangé.</p>



TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>16.2.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p> <p>16.3. Rémunération en cas de maladie/maternité ou accident non imputable au service</p> <p>16.3.1. Le navigant cesse son activité avec arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>16.3.2. Le navigant cesse son activité PN. et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>16.3.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p> <p>16.3.4. En cas de maternité, les durées de versement du SMMG prévues aux paragraphes 16.3.1 b, 16.3.2 b et 16.3.3 b sont prolongées jusqu'à la fin du congé maternité.</p> <p>16.4. À l'expiration des périodes de rémunération prévues aux paragraphes 16.2 et 16.3, ci-dessus et sous réserve des dispositions légales et réglementaires destinées à protéger l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (loi n° 81.003 du 7 janvier 1981), l'employeur peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit conserver le navigant à son service en attente de la décision du conseil médical de l'aéronautique civile ; le navigant est alors rémunéré comme suit :</li> </ul> <p>a) Aux ¾ de son traitement fixe mensuel en cas d'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale ;</p> <p>b) À son traitement fixe mensuel dès la reprise du travail au sol (en accord avec l'employeur)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit constater la cessation pour force majeure du contrat de travail.</li> </ul> <p>Dans ce cas, la notification du constat de la cessation est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.</p> <p>Lorsque l'employeur a pris acte de la cessation du contrat de travail, il doit verser au navigant une indemnité de licenciement calculée conformément à l'article 24, si le navigant ne remplit pas les conditions pour l'ouverture d'un droit à pension à taux plein de la caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPN) ou conformément à l'article 26, s'il remplit ces conditions.</p>	<p>16.2.3. Le <b>PNE</b> cesse son activité <b>PNE</b> et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p> <p>Paragraphe inchangé.</p> <p>16.3. Rémunération en cas de maladie/maternité ou accident non imputable au service</p> <p>16.3.1. Le <b>PNE</b> cesse son activité avec arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>Paragraphe inchangé.</p> <p>16.3.2. Le <b>PNE</b> cesse son activité <b>PNE</b> et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>Paragraphe inchangé.</p> <p>16.3.3. Le <b>PNE</b> cesse son activité <b>PNE</b> et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p> <p>Paragraphe inchangé.</p> <p>16.3.4. Inchangé.</p> <p>16.4. Inchangé</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit conserver le <b>PNE</b> à son service en attente de la décision du conseil médical de l'aéronautique civile ; le <b>PNE</b> est alors rémunéré comme suit :</li> </ul> <p>Paragraphes inchangés.</p> <p>Lorsque l'employeur a pris acte de la cessation du contrat de travail, il doit verser au <b>PNE</b> une indemnité de licenciement calculée conformément à l'article 24, si le <b>PNE</b> ne remplit pas les conditions pour l'ouverture d'un droit à pension à taux plein de la caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPN) ou conformément à l'article 26, s'il remplit ces conditions.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>Toutefois, en cas de maladie de longue durée, au sens de la sécurité sociale, et reconnue comme telle par le médecin de l'entreprise, le navigant a droit à une prolongation de rémunération pour une durée égale à la moitié de son ancienneté, sans excéder 3 ans. Pendant cette période, le navigant est rémunéré aux <math>\frac{3}{4}</math> de son traitement fixe mensuel.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 17</b> Disparition. – Internement. – Instruction militaire</p> <p style="text-align: center;">17.1. Disparition</p> <p>En cas de disparition d'un navigant survenue en service, l'employeur verse à ses ayants droit le SGMM pendant 6 mois et la moitié de ce salaire pendant les mois suivants sans que ce montant soit inférieur au SMMG.</p> <p>En tout état de cause, ces versements prennent fin à la date de la reconnaissance officielle du décès ou de l'absence si celle-ci donne droit au versement du capital décès prévu par la présente convention.</p> <p style="text-align: center;">17.2. Internement. – Détention ou captivité</p> <p style="text-align: center;">17.3. Période d'instruction militaire</p> <p>Les navigants soumis à une période d'instruction militaire reçoivent pendant le temps ainsi passé sous les drapeaux, leur SMMG, déduction faite de la solde militaire perçue.</p> <p>La rémunération est faite au SGMM lorsque la période est effectuée avec l'accord de l'employeur, sous déduction de la solde militaire perçue.</p> <p>Le navigant peut être autorisé à effectuer des périodes de réserve volontaires qui ne donnent pas lieu à rémunération. Ces périodes ne s'imputent pas sur les congés annuels.</p> <p>Le temps passé sous les drapeaux compte comme temps de service, au service de l'employeur.</p>	<p>Toutefois, en cas de maladie de longue durée, au sens de la sécurité sociale, et reconnue comme telle par le médecin de l'entreprise, le <b>PNE</b> a droit à une prolongation de rémunération pour une durée égale à la moitié de son ancienneté, sans excéder 3 ans. Pendant cette période, le <b>PNE</b> est rémunéré aux <math>\frac{3}{4}</math> de son traitement fixe mensuel.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 17</b> Disparition. – Internement. – <b>Réquisition par l'état et service militaire</b> (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p> <p style="text-align: center;">17.1. Disparition</p> <p>En cas de disparition d'un <b>PNE</b> survenue en service, l'employeur verse à ses ayants droit le SGMM pendant 6 mois et la moitié de ce salaire pendant les mois suivants sans que ce montant soit inférieur au SMMG.</p> <p>Paragraphe 2 inchangé.</p> <p style="text-align: center;">17.2. Inchangé</p> <p style="text-align: center;">17.3. Période <b>de service</b> militaire <b>et de réquisition par l'état</b></p> <p>Les <b>PNE</b> soumis à une période <b>de service</b> militaire <b>ou de réquisition par l'état</b> reçoivent pendant le temps ainsi passé leur SMMG, déduction faite de la solde militaire <b>ou étatique éventuellement perçue</b>.</p> <p>Paragraphe 2 inchangé.</p> <p>Le <b>PNE</b> peut être autorisé à effectuer des périodes de réserve volontaires qui ne donnent pas lieu à rémunération. Ces périodes ne s'imputent pas sur les congés annuels.</p> <p>Paragraphe 4 inchangé.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Article 18</b> Positions spéciales</p> <p style="text-align: center;">18.1. Mise en disponibilité sans traitement</p> <p style="text-align: center;">18.2. Détachement (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p>Le détachement est la position du navigant volontaire qui assure, à l'initiative de son employeur, son service à temps complet ou à temps partiel auprès d'autres sociétés ou organismes sous leur autorité opérationnelle.</p> <p>La durée en est limitée et éventuellement renouvelable.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 18</b> Positions spéciales</p> <p style="text-align: center;">18.1. Inchangé</p> <p style="text-align: center;">18.2. Détachement (Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)</p> <p>Le détachement est la position du <b>PNE</b> volontaire qui assure, à l'initiative de son employeur, son service à temps complet ou à temps partiel auprès d'autres sociétés ou organismes sous leur autorité opérationnelle.</p> <p>La durée en est limitée et éventuellement renouvelable.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>Le contrat de travail est maintenu, une convention de détachement est conclue entre la société d'origine et la société d'accueil.</p> <p>Le détachement à l'étranger donne lieu à un avenant au contrat de travail.</p> <p>Il continue de bénéficier des garanties figurant dans la présente convention, et en particulier des règles générales figurant à l'article 12. L'article L. 122-32-10 du code du travail ne lui est pas applicable.</p> <p style="text-align: center;">18.3. Changement de résidence consécutif à une mutation</p> <p>Les dispositions applicables au PN sont celles de la convention UIMM ou de l'accord d'entreprise ou d'un accord particulier si celles-ci sont plus favorables.</p> <p>En ce qui concerne les frais de voyage, de déménagement et d'installation, le navigant a le choix entre le régime général applicable aux cadres de son entreprise et les dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– remboursement des frais de voyage pour le navigant, son conjoint et personnes à charge ;</li> <li>– remboursement des frais de déménagement justifiés ;</li> <li>– indemnité de déplacement payée au navigant sur la base forfaitaire existant dans l'entreprise, jusqu'à la date de son déménagement, sans dépasser 6 mois.</li> </ul> <p>Au cas où le navigant décède ou est licencié avant la date effective de son déménagement, les dispositions applicables sont celles des paragraphes 12.3.6 et 12.3.7.</p> <p>Si le décès survient pendant la période comprise entre la date du déménagement et 1 an après la prise de fonction sur une nouvelle base, et que les ayants droit viennent se réinstaller dans une zone voisine de celle de l'affectation précédente, ils peuvent demander le remboursement de leurs frais de déménagement et de voyage.</p> <p>En cas de licenciement pour motif économique, après déménagement, et moins de 1 an après la prise de fonction sur une nouvelle base, et si le navigant se réinstalle avec sa famille dans une zone géographique voisine de celle de son affectation précédente, il peut demander le remboursement des frais de déménagement et de voyage pour lui et sa famille.</p> <p style="text-align: center;">18.4. Travail à temps intermittent <sup>(3)</sup></p> <p><sup>(3)</sup> Également dénommé « Temps alterné ».</p> <p>Conformément aux dispositions législatives, il est possible d'adopter pour un navigant qui en fait la demande une formule de travail à temps intermittent, sous réserve de l'accord de son employeur qui doit apprécier si ce statut particulier est compatible avec l'organisation et les charges de travail du service des essais en vol.</p>	<p>Paragraphe 2 inchangé.</p> <p>Il continue de bénéficier des garanties figurant dans la présente convention, et en particulier des règles générales figurant à l'article 12.</p> <p style="text-align: center;">18.3. Changement de résidence consécutif à une mutation (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p> <p>Les dispositions applicables au <b>PNE</b> sont celles de la convention UIMM ou de l'accord d'entreprise ou d'un accord particulier si celles-ci sont plus favorables.</p> <p>En ce qui concerne les frais de voyage, de déménagement et d'installation, le <b>PNE</b> a le choix entre le régime général applicable aux cadres de son entreprise et les dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– remboursement des frais de voyage pour le <b>PNE</b>, son conjoint et personnes à charge ;</li> <li>– remboursement des frais de déménagement justifiés ;</li> <li>– indemnité de déplacement payée au <b>PNE</b> sur la base forfaitaire existant dans l'entreprise, jusqu'à la date de son déménagement, sans dépasser 6 mois.</li> </ul> <p>Au cas où le <b>PNE</b> décède ou est licencié avant la date effective de son déménagement, les dispositions applicables sont celles des paragraphes 12.3.6 et 12.3.7.</p> <p>Paragraphe 5 inchangé.</p> <p>En cas de licenciement pour motif économique, après déménagement, et moins de 1 an après la prise de fonction sur une nouvelle base, et si le <b>PNE</b> se réinstalle avec sa famille dans une zone géographique voisine de celle de son affectation précédente, il peut demander le remboursement des frais de déménagement et de voyage pour lui et sa famille.</p> <p style="text-align: center;">18.4. Travail à temps <b>alterné</b> (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p> <p>Conformément aux dispositions législatives, il est possible d'adopter pour un <b>PNE</b> qui en fait la demande une formule de travail à temps <b>alterné</b>, sous réserve de l'accord de son employeur qui doit apprécier si ce statut particulier est compatible avec l'organisation et les charges de travail du service des essais en vol.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>Comme mentionné à l'article 6, de la présente convention, ce travail à temps intermittent fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui doit, en particulier, tenir compte des dispositions générales ci-après applicables au travail à temps intermittent.</p> <p>À titre d'exemples, les modalités envisageables sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 75 % : 3 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ;</li> <li>– 66 % : 2 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ;</li> <li>– 50 % : 1 mois travaillé/1 mois d'arrêt non rémunéré.</li> </ul> <p>Rémunération : le traitement fixe mensuel – tel que défini au paragraphe 19.1, est maintenu pendant les mois travaillés au niveau du dernier mois travaillé dans le contrat à temps complet.</p> <p>La rémunération à caractère « prime de vol » – telle que définie au paragraphe 19.2, peut être fixée indépendamment du régime général adopté dans l'entreprise.</p> <p>Les diverses indemnités ou primes de transport, d'ancienneté, annuelle, etc., sont calculées « <i>pro rata temporis</i> » en fonction des mois travaillés.</p> <p>Droits à congés : les droits à congés annuels sont calculés « <i>pro rata temporis</i> » en fonction des mois travaillés.</p> <p>Les congés exceptionnels pour événements familiaux ne sont accordés que si les événements ouvrant droit à ces congés se situent pendant les mois travaillés.</p> <p>Inaptitude temporaire : les durées et modes d'indemnisation sont précisés en adaptant les dispositions de l'article 16 de la présente convention.</p> <p>Ancienneté : le calcul de l'ancienneté prend en compte les périodes d'arrêt non rémunérées.</p> <p>Si le navigant souhaite repasser d'une période de travail à temps intermittent à un travail à temps complet, l'employeur doit examiner cette demande sans être tenu d'y accéder, sauf si le contrat de travail à temps intermittent prévoyait explicitement cette possibilité ou que les dispositions légales s'appliquent.</p>	<p>Comme mentionné à l'article 6, de la présente convention, ce travail à temps <b>alterné</b> fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui doit, en particulier, tenir compte des dispositions générales ci-après applicables au travail à temps intermittent.</p> <p>Paragraphes inchangés.</p> <p>Ancienneté : le calcul de l'ancienneté <sup>(3)</sup> prend en compte les périodes d'arrêt non rémunérées.</p> <p><sup>(3)</sup> Il s'agit ici de l'ancienneté PN ; Pour les « annuités CRPN », les règles de calculs CRPN s'appliquent).</p> <p>Si le <b>PNE</b> souhaite repasser d'une période de travail à temps <b>alterné</b> à un travail à temps complet, l'employeur doit examiner cette demande sans être tenu d'y accéder, sauf si le contrat de travail à temps alterné prévoyait explicitement cette possibilité ou que les dispositions légales s'appliquent.</p>
<p style="text-align: center;"><b>V. – RÉMUNÉRATION</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 19</b></p> <p style="text-align: center;">Traitement fixe mensuel. – Primes de vol</p> <p>La rémunération du PN comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un traitement fixe mensuel</li> <li>– des primes de vol représentatives, entre autres, de la responsabilité et des risques attachés à la fonction.</li> </ul> <p style="text-align: center;">19.1. Traitement fixe mensuel</p> <p>19.1.1. Le traitement fixe mensuel est un forfait indépendant de l'horaire pratiqué dans l'entreprise pour les autres personnels.</p>	<p style="text-align: center;"><b>V. – RÉMUNÉRATION</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 19</b></p> <p style="text-align: center;">Traitement fixe mensuel. – Primes de vol (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p> <p>La rémunération du <b>PNE</b> comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un traitement fixe mensuel ;</li> <li>– des primes de vol représentatives, entre autres, de la responsabilité et des risques attachés à la fonction.</li> </ul> <p style="text-align: center;">19.1. Traitement fixe mensuel</p> <p>19.1.1. Le traitement fixe mensuel est un forfait indépendant de l'horaire pratiqué dans l'entreprise pour les autres personnels.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>Les navigants bénéficient des augmentations générales et individuelles dans les mêmes conditions que les autres personnels cadres de leur entreprise.</p> <p>19.1.2. Leur traitement ne peut être inférieur aux minima du tableau ci-après, exprimés en valeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2006.</p> <p style="text-align: center;">Grille des planchers de traitement fixe mensuel Valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2012</p> <p>Les traitements minimaux du tableau ci-dessus suivent l'évolution de la valeur du point représentant l'évolution du traitement minimal annuel déterminé en annexe à la convention UIMM.</p> <p>Dans le cas où le barème du traitement minimal annuel applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année « n » ne serait pas publié par l'UIMM, la commission paritaire visée à l'article 28 se réunit pour fixer, avant le 31 mars de la même année, un coefficient d'évolution des traitements minimaux.</p> <p>19.1.3. La durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention d'une licence ou d'une qualification Essais – Réceptions, les périodes d'interruption dans l'activité Essais. – Réceptions et dans la spécialité du navigant professionnel devant être déduites.</p> <p>Dans le cas de changement de spécialité, l'ancienneté antérieure servant au calcul des échelons est conservée, à l'exception du cas du changement de l'une des spécialités ingénieur/expérimentateur/mécanicien, vers l'une des spécialités pilote, où seule la moitié de l'ancienneté est prise en compte.</p> <p>Ceci ne peut cependant avoir pour effet de diminuer le traitement fixe mensuel (tableau 19.1.2) ni la position de reclassement en cas d'inaptitude (tableau 23.1).</p> <p>Dans le cas d'un navigant détenteur d'une carte de stagiaire avec autorisation de voler seul à bord dans sa spécialité, la durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention de ladite autorisation, étant entendu que la durée du stage homologué ultérieur nécessaire à l'obtention de la licence ou qualification est déduite.</p> <p style="text-align: center;">19.2. Primes de vol (modifié par avenants du 25 mai 2004 et 1<sup>er</sup> février 2012)</p> <p>Le montant des primes de vol ne peut être inférieur à ce qui constitue le minimum garanti mensuel moyen de primes de vol défini par la réglementation en vigueur et rappelé au paragraphe 20.1.</p> <p>19.2.1. Régime à caractère forfaitaire de prime de vol La règle générale est la fixation forfaitaire du montant des primes de vol, ce montant forfaitaire de primes de vol étant, ou non, fonction de l'activité aérienne réelle de chaque navigant, ainsi que de vols dans des conditions climatiques extrêmes, sur des aéronefs non climatisés.</p>	<p>Les <b>PNE</b> bénéficient des augmentations générales et individuelles dans les mêmes conditions que les autres personnels cadres de leur entreprise.</p> <p>19.1.2. Leur traitement ne peut être inférieur aux minima du tableau en <b>annexe I (*)</b>.</p> <p style="text-align: center;">(*) Grille des planchers de traitement fixe mensuel Valeur au 1<sup>er</sup> janvier <b>2018</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ANNEXE I</b></p> <p><b>Ces</b> traitements minimaux du tableau <b>de l'annexe I</b> suivent l'évolution de la valeur du point représentant l'évolution du traitement minimal annuel déterminé en annexe à la convention UIMM.</p> <p>Paragraphe 2 inchangé.</p> <p>19.1.3. La durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention d'une licence ou d'une qualification Essais. – Réceptions, les périodes d'interruption dans l'activité Essais. – Réceptions et dans la spécialité du <b>PNE</b> devant être déduites.</p> <p>Dans le cas de changement de spécialité, l'ancienneté antérieure servant au calcul des échelons est conservée, à l'exception du cas du changement de l'une des spécialités ingénieur/expérimentateur/<b>mécanicien</b>, vers l'une des spécialités pilote, où seule la moitié de l'ancienneté <b>non-pilote doit être</b> prise en compte.</p> <p>Ceci ne peut cependant avoir pour effet de diminuer le traitement fixe mensuel <b>du tableau de l'annexe I</b> ni la position de reclassement en cas d'inaptitude (tableau 23.1).</p> <p>Dans le cas d'un <b>PNE</b> détenteur d'une carte de stagiaire avec autorisation de voler seul à bord dans sa spécialité, la durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention de ladite autorisation, étant entendu que la durée du stage homologué ultérieur nécessaire à l'obtention de la licence ou qualification est déduite.</p> <p style="text-align: center;">19.2. Primes de vol (modifié par avenants du 25 mai 2004 et 1<sup>er</sup> février 2012)</p> <p>Paragraphe inchangé.</p> <p>19.2.1. Régime à caractère forfaitaire de prime de vol La règle générale est la fixation forfaitaire du montant des primes de vol, ce montant forfaitaire de primes de vol étant, ou non, fonction de l'activité aérienne réelle de chaque <b>PNE</b>, ainsi que de vols dans des conditions climatiques extrêmes, sur des aéronefs non climatisés.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>L'accord fixant le forfait est négocié directement entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux du PN de l'entreprise, ou à défaut, les délégués du PN de l'entreprise, ou à défaut l'ensemble du PN de l'entreprise.</p> <p>Quand un tel accord a été adopté dans une entreprise, il reste en vigueur pour une durée minimale de 5 ans à la suite de laquelle il est reconduit par tacite reconduction.</p> <p>À l'issue de cette première période d'application, l'accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.</p> <p>En cas de dénonciation, l'accord reste applicable jusqu'à la fin de la première année civile suivant celle de la dénonciation.</p> <p>Pendant la période d'application de l'accord, il reste toujours possible de le modifier par accord entre les parties signataires.</p> <p>L'accord de forfait dans chaque entreprise doit prévoir une disposition pour la revalorisation annuelle. À défaut de l'existence d'une telle disposition, cette revalorisation serait effectuée sur la base des augmentations des cadres de ladite entreprise.</p> <p>19.2.2. Dans le cas où il ne serait pas possible d'aboutir à un accord entre l'employeur et son PN pour un régime forfaitaire de fixation des primes de vol, celles-ci seraient calculées suivant les protocoles joints à la présente convention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– protocole relatif aux primes de vols effectués sur avion <sup>(4)</sup></li> </ul> <p><sup>(4)</sup> Ci-après appelé protocole avions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptère <sup>(5)</sup>.</li> </ul> <p><sup>(5)</sup> Ci-après appelé protocole hélicoptères.</p> <p>Pour l'application de ces protocoles, la revalorisation annuelle de la prime du 1<sup>er</sup> pilote (telle que définie au chapitre 5 du protocole avions et au chapitre 8 du protocole hélicoptères) est fixée, chaque année, au cours du 1<sup>er</sup> semestre, en commission paritaire en se basant sur un indice de référence calculé à partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Eurocopter, Dassault Aviation, TURBOMECA et Thales Systèmes Aéroportés ;</li> <li>– des augmentations générales des cadres de ces mêmes entreprises ;</li> <li>– des augmentations des cadres <sup>(6)</sup> de ces mêmes entreprises (sommés des augmentations générales et individuelles).</li> </ul> <p><sup>(6)</sup> Les cadres considérés sont ceux qui figurent dans le tableau de concordance défini par l'article 23.1.</p> <p>Dans les trois cas, le calcul de la base utilise la pondération suivante :</p> <p>Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; TURBOMECA : 10 % ; Thales Systèmes Aéroportés : 10 %.</p>	<p>L'accord fixant le forfait est négocié directement entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux du <b>PNE</b>. de l'entreprise, ou à défaut, les délégués du <b>PNE</b>. de l'entreprise, ou à défaut l'ensemble du <b>PNE</b> de l'entreprise.</p> <p>Paragraphe 3 inchangé.</p> <p>Paragraphe 4 inchangé.</p> <p>Paragraphe 5 inchangé.</p> <p>Paragraphe 6 inchangé.</p> <p>Paragraphe 8 inchangé.</p> <p>19.2.2. Dans le cas où il ne serait pas possible d'aboutir à un accord entre l'employeur et son P.N. pour un régime forfaitaire de fixation des primes de vol, celles-ci seraient calculées suivant les protocoles joints à la présente convention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– protocole relatif aux primes de vols effectués sur avion <sup>(4)</sup></li> </ul> <p><sup>(4)</sup> Ci-après appelé protocole avions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptère <sup>(5)</sup></li> </ul> <p><sup>(5)</sup> Ci-après appelé protocole hélicoptères.</p> <p>Pour l'application de ces protocoles, la revalorisation annuelle de la prime du 1<sup>er</sup> pilote (telle que définie au chapitre V du protocole avions et au chapitre VIII du protocole hélicoptères) est fixée, chaque année, au cours du 1<sup>er</sup> semestre, en commission paritaire en se basant sur un indice de référence calculé à partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises <b>Airbus, Airbus Helicopter, Dassault Aviation, Safran et Thales DMS France</b> ;</li> <li>– des augmentations générales des cadres de ces mêmes entreprises ;</li> <li>– des augmentations des cadres <sup>(6)</sup> de ces mêmes entreprises (sommés des augmentations générales et individuelles).</li> </ul> <p><sup>(6)</sup> Les cadres considérés sont ceux qui figurent dans le tableau de concordance défini par l'article 23.1.</p> <p>Dans les trois cas, le calcul de la base utilise la pondération suivante :</p> <p><b>Airbus : 30 % ; Airbus Helicopter 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; Safran : 10 % ; Thales DMS France : 10 %.</b></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p>En aucun cas la revalorisation de la prime du 1<sup>er</sup> pilote ne peut être inférieure à 50 % de l'indice de référence.</p> <p>La commission paritaire citée ci-dessus fixe à la même occasion la revalorisation annuelle des plafonds de primes de vol (tels que définis au chapitre 8 du protocole avions et au chapitre 9 du protocole hélicoptères)</p> <p>En aucun cas la revalorisation des plafonds de primes de vol ne peut être inférieure à 25 % de l'indice de référence.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 20</b></p> <p style="text-align: center;">Salaire mensuel minimum garanti. – Salaire global mensuel moyen</p> <p>Le code de l'aviation civile dans son article A 423.1 définit comme suit le salaire mensuel minimum garanti et le salaire global mensuel moyen, respectivement dénommés SMMG et SGMM dans la présente convention.</p> <p style="text-align: center;">20.1. SMMG</p> <p>Les éléments de rémunération à retenir sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– traitement fixe mensuel ;</li> <li>– minimum garanti mensuel moyen de primes de vols.</li> </ul> <p>a) égal au traitement fixe mensuel pour les pilotes ; toutefois ce minimum garanti sera abaissé à 50 % du traitement fixe mensuel pour une activité exercée sur des avions à moteurs à pistons, d'un poids inférieur à 3 tonnes et d'une puissance inférieure à 700 CV.</p> <p>b) égal à 60 % du traitement fixe mensuel pour les ingénieurs ;</p> <p>c) égal à 50 % du traitement fixe mensuel pour les mécaniciens et expérimentateurs.</p> <p style="text-align: center;">20.2. SGMM</p> <p>Les éléments de rémunération à retenir sont un vingt-quatrième des rémunérations totales perçues soit au titre des périodes d'activité, soit pendant les congés, au cours des 24 mois précédant le mois au cours duquel les fonctions ont été interrompues, compte tenu des variations de salaires intervenues au cours des 24 mois pris en considération, à l'exclusion de toutes indemnités constituant un remboursement de frais professionnels, telles que : indemnités de déplacement, d'habillement, de voiture, de mutation, etc.</p> <p>La définition ci-dessus du SGMM est celle applicable à un navigant dont la rémunération « Primes de vol » est conforme aux dispositions du paragraphe 19.2.2.</p>	<p>Paragraphe 10 inchangé.</p> <p>Paragraphe 11 inchangé.</p> <p>Paragraphe 12 inchangé.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 20</b></p> <p style="text-align: center;">Salaire mensuel minimum garanti. – Salaire global mensuel moyen (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p> <p>Paragraphe inchangé.</p> <p style="text-align: center;">20.1. SMMG</p> <p>Les éléments de rémunération à retenir sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– traitement fixe mensuel ;</li> <li>– minimum garanti mensuel moyen de primes de vols ;</li> </ul> <p>– égal au traitement fixe mensuel pour les pilotes <b>d'essais (FTR1 &amp; 2)</b> ; toutefois ce minimum garanti sera abaissé à 50 % du traitement fixe mensuel pour une activité exercée sur des avions à moteurs à pistons, d'un poids inférieur à 3 tonnes et d'une puissance inférieure à 700 CV ;</p> <p>– égal à 60 % du traitement fixe mensuel pour les ingénieurs <b>navigants (LFTE1 (*) – INE)</b> ;</p> <p>– égal à 50 % du traitement fixe mensuel pour les mécaniciens et expérimentateurs <b>(LFTE1 – MNE ENEA ; LFTE2- MNR ENEB).</b> ;</p> <p><b>– fixé par l'employeur pour les autres catégories de PNE.</b></p> <p style="text-align: center;">20.2. SGMM</p> <p>Les éléments de rémunération à retenir sont 1/24<sup>e</sup> des rémunérations totales perçues soit au titre des périodes d'activité, soit pendant les congés, au cours des <b>24</b> mois précédant le mois au cours duquel les fonctions ont été interrompues, compte tenu des variations de salaires intervenues au cours des <b>24</b> mois pris en considération, à l'exclusion de toutes indemnités constituant un remboursement de frais professionnels, telles que : indemnités de déplacement, d'habillement, de voiture, de mutation, <b>etc.</b></p> <p>La définition ci-dessus du SGMM est celle applicable à un <b>PNE</b> dont la rémunération « Primes de vol » est conforme aux dispositions du paragraphe 19.2.2.</p>



TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 <i>(en gras dans le texte ci-dessous)</i>
<p>En revanche, quand un navigant est adhérent d'un accord fixant forfaitairement le montant des primes de vol conformément aux dispositions du paragraphe 19.2.1, le SGMM est représenté par l'addition du traitement fixe mensuel et du forfait de primes de vol à leurs valeurs à la date à laquelle les fonctions sont interrompues, ainsi que des autres primes habituellement perçues par l'intéressé.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 21</b> Assurances. – Retraite. – Sécurité sociale <i>(Modifié en dernier lieu par avenants du 25 mai 2004 et 1<sup>er</sup> février 2012)</i></p> <p>21.1. Les employeurs doivent obligatoirement affilier les navigants aux différents organismes de sécurité sociale, ainsi qu'à la C.R.P.N.</p> <p>21.2. Les employeurs ont obligation de garantir aux personnels navigants une assurance couvrant de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du navigant dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16.</p> <p>Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs du PN.</p> <p>Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN.</p> <p>Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PN.</p> <p>Le GIFAS négocie et propose un contrat-cadre couvrant le risque « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.</p> <p>21.3. Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 1 156 882 € (valeur 2011), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :</p> <p>Jusqu'à un capital assuré de 234 955,21 € (valeur 2004), les primes de cette assurance sont réparties ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1/3 à la charge des employeurs ;</li> <li>– 2/3 à la charge du PN.</li> </ul> <p>Au-delà de 418 986,68 € (valeur 2011), la totalité des primes est à la charge du PN.</p> <p>Le montant de 418 986,68 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la C.R.P.N.</p>	<p>En revanche, quand un <b>PNE</b> est adhérent d'un accord fixant forfaitairement le montant des primes de vol conformément aux dispositions du paragraphe 19.2.1, le SGMM est représenté par l'addition du traitement fixe mensuel et du forfait de primes de vol à leurs valeurs à la date à laquelle les fonctions sont interrompues, ainsi que des autres primes habituellement perçues par l'intéressé.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 21</b> Assurances. – Retraite. – Sécurité sociale <i>(Modifié en dernier lieu par avenants du 25 mai 2004, du 1<sup>er</sup> février 2012 et du 15 mai 2018)</i></p> <p>21.1. Les employeurs doivent obligatoirement affilier les <b>PNE</b> aux différents organismes de sécurité sociale, ainsi qu'à la C.R.P.N.</p> <p>21.2. Les employeurs ont obligation de garantir aux <b>PNE</b> une assurance couvrant de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du <b>PNE</b> dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16.</p> <p>Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs des <b>PNE</b>.</p> <p>Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN.</p> <p>Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le <b>PNE</b>.</p> <p>Le GIFAS négocie et propose un contrat-cadre couvrant le risque « décès, incapacité permanente et perte <b>d'aptitude médicale</b> définitive » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.</p> <p>21.3. Le PNE peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit <b>1 299 993,00 € (valeur 2018)</b> demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :</p> <p>Jusqu'à un <b>capital assuré de 470 897,79 € (valeur 2018)</b>, les primes de cette assurance sont réparties ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1/3 à la charge des employeurs ;</li> <li>– 2/3 à la charge du PN.</li> </ul> <p>Au-delà de <b>470 897,79 € (valeur 2018)</b>, la <b>totalité des primes est à la charge du PN</b>.</p> <p>Le montant de <b>470 897,79 €</b> est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la C.R.P.N.</p>



TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 <i>(en gras dans le texte ci-dessous)</i>
<p>21.4. Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs navigants aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail.</p> <p>Le plafond des salaires soumis à cotisation est égal au plafond AGIRC.</p> <p>Les cotisations sont ainsi réparties :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ;</li> <li>– employeurs et navigants : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC.</li> </ul> <p>L'employeur s'engage dans tous les cas à remplacer les assureurs choisis pour ces polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale, si ceux-ci font défaut, sauf dans les cas de déchéance prévus par la loi.</p> <p>21.5. Les employeurs mettent à la disposition du navigant les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les navigants auraient éventuellement contractée.</p> <p>Le GIFAS négocie et propose un contrat-cadre couvrant le risque « Perte de licence temporaire » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.</p> <p>21.6. Les copies des contrats d'assurance souscrits par l'employeur au profit du navigant lui sont remises.</p>	<p>21.4. Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs <b>PNE</b> aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail.</p> <p>Paragraphes inchangés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– employeurs et <b>PNE</b> : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC.</li> </ul> <p>Paragraphe inchangé.</p> <p>21.5. Les employeurs mettent à la disposition du <b>PNE</b> les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les <b>PNE</b> auraient éventuellement contractée.</p> <p>Paragraphe inchangé.</p> <p>21.6. Les copies des contrats d'assurance souscrits par l'employeur au profit du PNE lui sont remises.</p>
<p><b>VI. – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b></p> <p><b>Article 22</b> Préavis</p> <p>Pendant la période de préavis, et sauf cas d'incapacité physique, le travail aérien mensuel effectué par le navigant doit rester égal à la moyenne de celui demandé pendant la même période aux membres du PN de l'entreprise.</p> <p>En cas d'incapacité physique reconnue par le CEMPN, puis éventuellement par le conseil médical de l'aéronautique civile, et en l'absence d'arrêt de travail, l'employeur peut confier au navigant déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis.</p> <p>L'employeur peut également dispenser le navigant d'effectuer le préavis, mais, dans ce cas, il doit lui verser immédiatement et en une seule fois une indemnité compensatrice de délai-congé, calculée, pour la durée totale du préavis, sur la base du SGMM calculé à la date de son départ.</p>	<p><b>VI. – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b></p> <p><b>Article 22</b> Préavis <i>(Modifié par avenant du 15 mai 2018)</i></p> <p>Pendant la période de préavis, et sauf cas d'incapacité physique, le travail aérien mensuel effectué par le <b>PNE</b> doit rester égal à la moyenne de celui demandé pendant la même période aux membres du PN de l'entreprise.</p> <p>En cas d'incapacité physique reconnue par le CEMPN, puis éventuellement par le conseil médical de l'aéronautique civile, et en l'absence d'arrêt de travail, l'employeur peut confier au <b>PNE</b> déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis.</p> <p>L'employeur <b>peut dispenser le PNE</b> d'effectuer le préavis, mais, dans ce cas, il doit lui verser immédiatement et en une seule fois une indemnité compensatrice de délai-congé, calculée, pour la durée totale du préavis, sur la base du SGMM calculé à la date de son départ.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS AU 15 MAI 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
<p align="center"><b>Article 23</b></p> <p>Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile</p> <p align="center"><i>(Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)</i></p> <p>Le navigant est reclassé dans un emploi au sol, sans diminution du traitement fixe mensuel au moment de son reclassement. Celui-ci s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau ci-après), et donne lieu à un avenant au contrat de travail. Il est entendu que le navigant peut refuser ce reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.</p>	<p align="center"><b>Article 23</b></p> <p>Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile</p> <p align="center"><i>(Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)</i></p> <p>Le <b>PNE</b> est reclassé dans un emploi au sol, sans diminution du traitement fixe mensuel au moment de son reclassement. Celui-ci s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau ci-après), et donne lieu à un avenant au contrat de travail. Il est entendu que le <b>PNE</b> peut refuser ce reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.</p> <p><b>Dans le cas d'un CDD, le reclassement est aussi proposé pour la durée restante du contrat CDD au moment de la perte d'aptitude.</b></p>

TABLEAU DE CONCORDANCE		TABLEAU DE CONCORDANCE	
Classification	Position	Classification	Position
<b>PILOTES D'ESSAIS EXPÉRIMENTAUX</b>  1 <sup>er</sup> échelon 2 <sup>e</sup> échelon 3 <sup>e</sup> échelon 4 <sup>e</sup> échelon 5 <sup>e</sup> échelon	Cadre III A Cadre III A Cadre III B Cadre III B Cadre III B	<b>PILOTES D'ESSAIS EXPÉRIMENTAUX – FTR1</b>  1 <sup>er</sup> échelon 2 <sup>e</sup> échelon 3 <sup>e</sup> échelon 4 <sup>e</sup> échelon 5 <sup>e</sup> échelon	Cadre III A Cadre III A Cadre III B Cadre III B Cadre III B
<b>PILOTES D'ESSAIS PILOTES DE RÉCEPTION PILOTES D'ESSAIS D'AVIONS LÉGERS</b>  1 <sup>er</sup> échelon 2 <sup>e</sup> échelon 3 <sup>e</sup> échelon 4 <sup>e</sup> échelon 5 <sup>e</sup> échelon	Cadre II (114) Cadre II (120) Cadre III A Cadre III A Cadre III A	<b>PILOTES D'ESSAIS – FTR2 PILOTES DE RÉCEPTION PILOTES D'ESSAIS D'AVIONS LÉGERS</b>  1 <sup>er</sup> échelon 2 <sup>e</sup> échelon 3 <sup>e</sup> échelon 4 <sup>e</sup> échelon 5 <sup>e</sup> échelon	Cadre II (114) Cadre II (120) Cadre III A Cadre III A Cadre III A
<b>INGÉNIEURS NAVIGANTS D'ESSAIS</b>  1 <sup>er</sup> échelon 2 <sup>e</sup> échelon 3 <sup>e</sup> échelon 4 <sup>e</sup> échelon 5 <sup>e</sup> échelon	Cadre II (130) Cadre III A Cadre III A Cadre III B Cadre III B	<b>INGÉNIEURS NAVIGANTS D'ESSAIS – LFTE1*</b>  1 <sup>er</sup> échelon 2 <sup>e</sup> échelon 3 <sup>e</sup> échelon 4 <sup>e</sup> échelon 5 <sup>e</sup> échelon	Cadre II (130) Cadre III A Cadre III A Cadre III B Cadre III B

<p>MÉCANICIENS NAVIGANTS D'ESSAIS EXPÉRIMENTATEURS NAVIGANTS D'ESSAIS</p> <p>1<sup>er</sup> échelon 2<sup>e</sup> échelon 3<sup>e</sup> échelon 4<sup>e</sup> échelon 5<sup>e</sup> échelon</p>	<p>Cadre II (100) Cadre II (108) Cadre II (114) Cadre II (120) Cadre III A</p>	<p>MÉCANICIENS NAVIGANTS D'ESSAIS – <b>LFTE1</b> EXPÉRIMENTATEURS NAVIGANTS D'ESSAIS <b>A &amp; B (LFTE 1 &amp; 2)</b></p> <p>1<sup>er</sup> échelon 2<sup>e</sup> échelon 3<sup>e</sup> échelon 4<sup>e</sup> échelon 5<sup>e</sup> échelon</p>	<p>Cadre II (100) Cadre II (108) Cadre II (114) Cadre II (120) Cadre III A</p>
<p>MÉCANICIENS NAVIGANTS DE RÉCEPTION</p> <p>1<sup>er</sup> échelon 2<sup>e</sup> échelon 3<sup>e</sup> échelon 4<sup>e</sup> échelon 5<sup>e</sup> échelon</p>	<p>Cadre II (100) Cadre II (100) Cadre II (100) Cadre II (108) Cadre II (120)</p>	<p>MÉCANICIENS NAVIGANTS DE RÉCEPTION – <b>LFTE2</b></p> <p>1<sup>er</sup> échelon 2<sup>e</sup> échelon 3<sup>e</sup> échelon 4<sup>e</sup> échelon 5<sup>e</sup> échelon</p>	<p>Cadre II (100) Cadre II (100) Cadre II (100) Cadre II (108) Cadre II (120)</p>
<p><b>Article 24</b> Indemnité de licenciement (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p>Hormis le cas de faute grave ou lourde, le personnel licencié a droit à une indemnité de licenciement dont le montant varie en fonction de son ancienneté, et comprenant, s'il y a lieu, la période des services aériens effectués dans l'entreprise, avec une carte de stagiaire essais/réceptions, avec autorisation de voler seul à bord, la période de stage homologué nécessaire à l'obtention de la licence étant déduite.</p> <p>Le non-renouvellement des licences réglementaires par la faute caractérisée du navigant entraîne <i>ipso facto</i> la résiliation sans indemnité du contrat de travail.</p> <p>1°, 2°, 3°</p> <p><b>Article 25</b> Reclassement au sol du personnel navigant (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et 1<sup>er</sup> février 2012)</p> <p>Compte tenu de la spécificité de l'activité du PN et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l'activité aérienne du navigant.</p> <p>Cette décision peut se prendre, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, dès lors que le salarié a atteint l'âge à partir duquel il pourrait prétendre au versement d'une pension vieillesse tel que prévu par le code de la sécurité sociale et qu'il remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein.</p> <p>Quel que soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un emploi au sol et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants.</p>		<p><b>Article 24</b> Indemnité de licenciement (Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)</p> <p>Paragraphe 1 inchangé.</p> <p>Le non-renouvellement des licences réglementaires par la faute caractérisée du <b>PNE</b> entraîne <i>ipso facto</i> la résiliation sans indemnité du contrat de travail.</p> <p>1°, 2°, 3° inchangés.</p> <p><b>Article 25</b> Reclassement au sol du <b>PNE</b> (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006, du 1<sup>er</sup> février 2012 et du 15 mai 2018)</p> <p><b>Pour les PNE employés en CDI</b>, compte tenu de la spécificité de l'activité du <b>PNE</b> et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l'activité aérienne du PNE.</p> <p>Paragraphe 2 inchangé.</p> <p><b>Quel que</b> soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un emploi au sol et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants.</p>	

Dans le cas où le PN fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.

Lorsqu'un navigant est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement.

Si le navigant remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PN lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe.

Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles sus-visées.

En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre du PN, est calculée au jour d'arrêt de l'activité PN et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.

#### Article 26

##### Retraite

*(Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)*

#### 26.1 : Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le navigant perçoit une indemnité de départ en retraite qui est fonction de son ancienneté en tant que PN dans l'entreprise.

Cette indemnité est égale à 1 demi-mois de SMMG par année de présence avec un maximum de 9 mois. Si cette indemnité était inférieure à celle prévue par la convention UIMM, ou par l'accord d'entreprise, calculée en tenant compte de l'ancienneté totale des services dans l'entreprise sur la base du traitement fixe mensuel, ce serait cette dernière indemnité qui serait versée sans cumul possible avec l'indemnité ci-dessus.

Dans le cas où le **PNE** fait part de son refus **quant** à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.

Lorsqu'un **PNE** est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement.

Si le **PNE** remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime **PNE** lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

Paragraphe 7 inchangé.

En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre **PNE**, est calculée au jour d'arrêt de l'activité **PNE** et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.

#### Article 26

##### Retraite

*(Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)*

#### 26.1 : Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le **PNE** perçoit une indemnité de départ en retraite qui est fonction de son ancienneté en tant que **PNE** dans l'entreprise.

Paragraphe 2 inchangé.

26.2 : Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du navigant qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui remplit les conditions d'une retraite CRPN à taux plein ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des six dispositions prévues par l'article 31.2 de la convention collective des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

Cette mise à la retraite ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite supérieure de 1 mois à l'indemnité de départ à la retraite telle que définie à l'article 26.1. Si cette indemnité était inférieure à celle prévue par la convention UIMM, ou par l'accord d'entreprise, calculée en tenant compte de l'ancienneté totale des services dans l'entreprise sur la base du traitement fixe mensuel, ce serait cette dernière indemnité qui serait versée sans cumul possible avec l'indemnité ci-dessus.

**Article 27**

Démission. – Décès

*(Modifié par avenant du 9 juin 2006)*

a) Démission

b) Décès :

L'employeur s'efforce d'obtenir la liquidation rapide du capital dû aux ayants droit et fait éventuellement les avances nécessaires dès l'instant où les ayants droit sont connus en fonction des désignations faites par le navigant.

En cas de décès survenu à l'occasion du service, qu'il s'agisse d'accident en vol, à terre ou sur mer, l'employeur est tenu de se conformer aux volontés exprimées par le navigant ou par sa famille. Tous les frais de la cérémonie et de l'inhumation sont à la charge de l'employeur, et ce pour une classe convenable. L'employeur est tenu d'assurer à ses frais, le transport du corps au lieu d'inhumation désigné en France par la famille, même si le décès a lieu à l'étranger.

26.2 : Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du **PNE** qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui remplit les conditions d'une retraite CRPN à taux plein ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des 6 dispositions prévues par l'article 31.2 de la convention collective des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

Paragraphe 2 inchangé.

**Article 27**

Démission. – Décès

*(Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)*

a) Inchangé

b) Décès :

L'employeur s'efforce d'obtenir la liquidation rapide du capital dû aux ayants droit et fait éventuellement les avances nécessaires dès l'instant où les ayants droit sont connus en fonction des désignations faites par le **PNE**.

En cas de décès survenu à l'occasion du service, qu'il s'agisse d'accident en vol, à terre ou sur mer, l'employeur est tenu de se conformer aux volontés exprimées par le **PNE** ou par sa famille. Tous les frais de la cérémonie et de l'inhumation sont à la charge de l'employeur, et ce pour une classe convenable. L'employeur est tenu d'assurer à ses frais, le transport du corps au lieu d'inhumation désigné en France par la famille, même si le décès a lieu à l'étranger.

## VII. – COMMISSION PARITAIRE-ARBITRAGE

### Article 28

#### Commission paritaire

(Modifié par avenant du 21 décembre 2001)

Il est créé une commission paritaire composée de 5 membres désignés par le GIFAS et 5 membres désignés par le SNPNAC, et présidée par le président de la commission du personnel navigant du GIFAS.

Cette commission a pour mission, outre celle définie à l'article 19 :

1) D'étudier, mettre au point et établir tout projet de convention nouvelle ou de modification à la présente convention, proposé dans les conditions prévues à l'article 3.

Si par suite de désaccord, les travaux de la commission paraissent ne pas pouvoir progresser, la commission peut à titre consultatif, recourir à l'arbitrage dans les conditions définies ci-dessous, à l'article 29.

2) De tenter la conciliation dans les litiges qui lui sont soumis par l'une des parties contractantes, qu'il s'agisse d'un différend collectif ou individuel.

Dans le cas où le litige concerne l'activité aérienne, la représentation du GIFAS doit comprendre deux navigants ou anciens navigants d'Essais-Réception.

La commission, saisie à la requête de la partie la plus diligente, doit statuer dans un délai de 2 mois.

### Article 29

#### Arbitrage

Le recours à l'arbitrage peut avoir lieu dans deux cas :

Premier cas : lorsque la commission paritaire a décidé, dans les cas prévus à l'article 28, de demander un avis consultatif à un tribunal arbitral afin de permettre à ses travaux de se poursuivre.

L'une des parties peut imposer à l'autre le recours à l'arbitrage consultatif lorsque la commission paritaire, saisie depuis 6 mois au moins, n'a pas concilié les points de vue. Le délai est porté à 12 mois dans le cas de refonte complète de la convention collective.

L'avis émis par le tribunal arbitral doit être soumis à la commission paritaire dans le délai de 2 mois ; si l'une des parties refuse d'entériner cet avis ou toute solution intermédiaire proposée par la commission paritaire, il est dressé procès-verbal de l'impossibilité définitivement constatée de parvenir à un accord.

## VII. – COMMISSION PARITAIRE-ARBITRAGE

### Article 28

#### Commission paritaire

(Modifié par avenants du 21 décembre 2001 et du 15 mai 2018)

Il est créé une commission paritaire composée de 5 membres désignés par le GIFAS et 5 membres désignés **par les syndicats représentatifs au collège PNE**, et présidée par le président de la commission du personnel navigant du GIFAS.

Cette commission a pour mission, outre celle définie à l'article 19 :

1) Inchangé.

2) Paragraphe 1 inchangé.

Dans le cas où le litige concerne l'activité aérienne, la représentation du GIFAS doit comprendre 2 **PNE** ou anciens **PNE**.

2) Paragraphe 3 inchangé.

### Article 29

#### Arbitrage

(Modifié par avenant du 15 mai 2018)

Premier cas inchangé.

<p>Deuxième cas : lorsque, dans le cas prévu au paragraphe 28.2, la commission paritaire échoue dans son rôle de conciliation, la partie la plus diligente fait connaître à l'autre sa décision de recours à l'arbitrage.</p> <p>Procédure d'arbitrage :</p> <p>Dans l'un ou l'autre cas, la procédure d'arbitrage est la même.</p> <p>Dans les 15 jours de la décision de recourir à l'arbitrage prise par l'une des parties, le GIFAS et le SNPNAC désignent chacun un arbitre : les deux arbitres ainsi désignés choisissent, dans les 15 jours de leur nomination, un troisième arbitre pour compléter le tribunal arbitral.</p> <p>Dans le cas où l'une des parties n'a pas désigné d'arbitre ou si les deux arbitres désignés ne peuvent se mettre d'accord sur le nom du 3e arbitre, la partie la plus diligente saisit, par simple requête, le président de la cour d'appel de Paris afin de voir désigner par lui soit le 2e arbitre, soit le 3e arbitre.</p> <p>Le tribunal arbitral ainsi composé doit réunir les parties dans le mois de sa constitution. Il doit statuer, sous forme d'avis ou de sentence suivant la nature de l'arbitrage, dans les 3 mois à compter de sa première réunion.</p>	<p>Deuxième cas inchangé.</p> <p>Procédure d'arbitrage :</p> <p>Dans l'un ou l'autre cas, la procédure d'arbitrage est la même.</p> <p>Dans les 15 jours de la décision de recourir à l'arbitrage prise par l'une des parties, le GIFAS <b>désigne un arbitre et le/les syndicats désignent ensemble un arbitre les représentants</b> : les 2 arbitres ainsi désignés choisissent, dans les 15 jours de leur nomination, un 3<sup>e</sup> arbitre pour compléter le tribunal arbitral.</p> <p>Paragraphe 3 inchangé.</p> <p>Paragraphe 4 inchangé.</p>
VIII. – DATE DE PRISE D'EFFET ET PUBLICITÉ	VIII. – Inchangé.

Fait à Paris, le 15 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### GRILLE DES PLANCHERS DE TRAITEMENT FIXE MENSUEL VALEUR AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMUM €	CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMUM €
Pilotes d'essais Expérimentaux (FTR1 ou PEX)		Pilotes d'essais (FTR2 ou PE)	
1 <sup>er</sup> échelon	4 981	1 <sup>er</sup> échelon	3 990
2 <sup>e</sup> échelon	5 478	2 <sup>e</sup> échelon	4 390
3 <sup>e</sup> échelon	6 228	3 <sup>e</sup> échelon	4 945
4 <sup>e</sup> échelon	6 973	4 <sup>e</sup> échelon	5 584
5 <sup>e</sup> échelon	7 469	5 <sup>e</sup> échelon	5 982
(LFTE-1* ou INE-A)		(LFTE-2 ou MNR ou ENE-B)	
1 <sup>er</sup> échelon	4 661	1 <sup>er</sup> échelon	3 117
2 <sup>e</sup> échelon	5 359	2 <sup>e</sup> échelon	3 583
3 <sup>e</sup> échelon	6 059	3 <sup>e</sup> échelon	4 051
4 <sup>e</sup> échelon	6 757	4 <sup>e</sup> échelon	4 516
5 <sup>e</sup> échelon	7 219	5 <sup>e</sup> échelon	4 828
(LFTE-1 – MNE ou ENA-A)			
1 <sup>er</sup> échelon	3 155		
2 <sup>e</sup> échelon	3 630		
3 <sup>e</sup> échelon	4 102		
4 <sup>e</sup> échelon	4 585		
5 <sup>e</sup> échelon	4 886		
(*) LFTE1 : s'entend comme un LFTE1 équivalent à un INE (même qualification et/ou même privilèges).			

Le 1<sup>er</sup> échelon commence le 1<sup>er</sup> jour de la 1<sup>re</sup> année de fonction.

Le 2<sup>e</sup> échelon commence le 1<sup>er</sup> jour de la 3<sup>e</sup> année de fonction.

Le 3<sup>e</sup> échelon commence le 1<sup>er</sup> jour de la 5<sup>e</sup> année de fonction.

Le 4<sup>e</sup> échelon commence le 1<sup>er</sup> jour de la 10<sup>e</sup> année de fonction.

Le 5<sup>e</sup> échelon commence le 1<sup>er</sup> jour de :

- la 15<sup>e</sup> année de fonction pour les spécialités « pilotes ».
- la 17<sup>e</sup> année de fonction pour les autres spécialités.

Les appellations FTR1/2 et LFTE1/2 désignent les qualifications (ratings) et fonctions (LFTE) définies respectivement dans les Part FCL et Part 21 de la réglementation européenne des essais en vol.



Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,**  
**SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 AVRIL 2018  
DE LA FGA CFDT AUX ACCORDS DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015  
RELATIFS AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1850954M  
IDCC : 493

---

Paris, le 16 avril 2018.

Madame, Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation adhère à l'accord relatif au régime de prévoyance ainsi qu'à celui du régime complémentaire de la convention collective nationale des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses signés le 1<sup>er</sup> avril 2015.

Une copie sera envoyée à la direction générale du travail.

Vous en souhaitant bonne réception.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Messieurs, nos salutations distinguées.

*Secrétaire fédéral*  
*FGA CFDT.*

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165180390-001018  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---