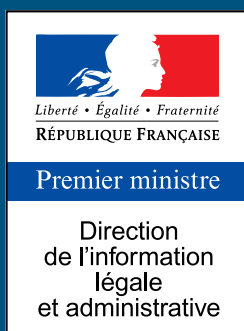


# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/42 DU 03 NOVEMBRE 2018

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

(\*) Aucun texte du ministère de l’agriculture dans le *BO* n° 42.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/42

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Ameublement (négoce [Pyrénées-Orientales])</b> : avenant n° 1 du 7 juin 2018 à l'accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical.....	4
<b>Ameublement et audiovisuel</b> : accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de la maison .....	6
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage)</b> : accord du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2017.....	11
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage)</b> : accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances .....	13
<b>Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe [ETAM])</b> : accord du 20 juin 2018 relatif aux salaires de base 1 <sup>re</sup> embauche au 1 <sup>er</sup> janvier 2018.....	17
<b>Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe et dépendances [ouvriers])</b> : accord du 20 juin 2018 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2018.....	18
<b>Dentaires (laboratoires de prothèses)</b> : accord du 12 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	20
<b>Frigorifiques (exploitations)</b> : rectificatif au <i>bulletin officiel</i> n° 2018-29 du 4 août 2018 à l'avenant n° 87 du 17 avril 2018 relatif aux salaires pour l'année 2018 .....	24
<b>Hospitalisation privée</b> : accord du 12 juin 2018 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle .....	25
<b>Métallurgie (Doubs)</b> : avenant du 8 juin 2018 relatif aux rémunérations (RMH et RAG) et aux primes pour l'année 2018.....	49
<b>Métallurgie (Indre-et-Loire)</b> : accord du 5 juillet 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2018 .....	53
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais)</b> : accord du 15 juin 2018 modifiant l'article 15 de l'avenant « mensuels » relatif à la prime spéciale au 1 <sup>er</sup> septembre 2018 .....	57
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais)</b> : accord du 15 juin 2018 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles pour l'année 2018 .....	58
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais)</b> : accord du 15 juin 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à l'indemnité de panier de nuit au 1 <sup>er</sup> septembre 2018.....	61

<b>Pharmaceutique (industrie) :</b> rectificatif au <i>bulletin officiel</i> n° 2018-22 du 16 juin 2018 à l'accord du 15 mars 2018 .....	64
<b>Ports et manutention (Montoir – Saint-Nazaire) :</b> accord du 9 février 2018 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Montoir – Saint-Nazaire)....	65
<b>Ports et manutention (Montoir – Saint-Nazaire) :</b> accord du 9 février 2018 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers mensualisés et des primes de place au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Montoir – Saint-Nazaire).....	67
<b>Services à la personne (entreprises) :</b> avenant du 3 juillet 2018 relatif à la CPPNI.....	71
<b>Services à la personne (entreprises) :</b> avenant n° 3 du 6 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels.....	78
<b>Transports routiers (transport de fonds et valeurs) :</b> accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire (secteur du transport de fonds et valeurs) .....	80
<b>Transports routiers (voyageurs [ouvriers]) :</b> avenant n° 68 du 6 juillet 2018 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I).....	95
<b>Vins, jus de fruits, spiritueux :</b> avenant du 5 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	98
<b>Vins, jus de fruits, spiritueux :</b> avenant n° 2 du 5 juillet 2018 à l'accord du 1 <sup>er</sup> avril 2015 relatif au régime de prévoyance.....	104

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

---

AVENANT N° 1 DU 7 JUIN 2018  
À L'ACCORD DU 15 JANVIER 2010 RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL  
(PYRÉNÉES-ORIENTALES)

NOR : ASET1851011M

IDCC : 1880

Entre :

CRAEM Hérault,

D'une part, et

CFDT Pyrénées-Orientales ;

CFE-CGC Pyrénées-Orientales ;

CGT Pyrénées-Orientales ;

FO Pyrénées-Orientales ;

CFTC Pyrénées-Orientales,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le 7 juin 2018 dans les locaux de l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, les parties patronales et syndicales représentant l'ensemble de la profession de l'ameublement ont été amenées à rediscuter des possibilités d'ouverture dominicale dans la limite des cinq annuelles prévues par l'accord du 15 janvier 2010.

Les organisations signataires s'engagent toujours à faire respecter cinq ouvertures dominicales autorisées annuellement aux professionnels du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Pyrénées-Orientales.

Il a toutefois été conclu entre les parties, les modifications suivantes :

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

#### *Dates d'ouverture*

L'article 3 de l'accord du 15 janvier 2010 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 3

#### *Dates d'ouverture*

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant par les magasins qui décideront d'ouvrir :

- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- le premier dimanche des soldes d'été ;
- le dimanche suivant immédiatement le vendredi du Black Friday ;
- les deux dimanches qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit. »

### **Article 2**

#### *Durée. – Dépôt. – Révision*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Un exemplaire du présent avenant sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie de même qu'au greffe du conseil de prud'homme de Perpignan par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Languedoc-Roussillon.

Cet avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord du 15 janvier 2010.

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

La partie la plus diligente saisira Monsieur le préfet des Pyrénées-Orientales, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté.

Fait à Perpignan, le 7 juin 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3076

Convention collective nationale

IDCC : 1686. – **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

---

Brochure n° 3056

Convention collective nationale

IDCC : 1880. – **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

---

ACCORD DE MÉTHODE DU 13 JUIN 2018  
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'UNE CCN COMMUNE AUX ACTIVITÉS  
LIÉES À L'ÉQUIPEMENT DE LA MAISON

NOR : ASET1851026M  
IDCC : 1686, 1880

---

Entre :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

S'inscrivant dans les perspectives gouvernementales de réduction du nombre de conventions collectives, les organisations syndicales de salariés ont été sollicitées par les organisations patronales en vue du rapprochement des deux CCN, du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Dans ce cadre, le présent accord de méthode est proposé, destiné notamment à définir les moyens donnés aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation de rapprochement des textes conventionnels.

Ce projet a pour ambition de s'approcher au plus près des besoins des salariés des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la notion de rapprochement des conventions implique la constitution d'un corpus conventionnel commun et le cas échéant, le maintien de spécificités sectorielles.

Les travaux de rapprochement s'inscrivent dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de la convention de branche telle qu'issue de la négociation avec les partenaires sociaux.

Un avenant au présent accord pourrait être négocié si d'autres branches professionnelles souhaitent rejoindre ultérieurement cette démarche de rapprochement.

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

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de préciser :

- la composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation dudit accord de méthode ;
- la mise en place, la composition, l'organisation et les moyens alloués à la commission paritaire interbranches créée en vue de parvenir à l'objectif de rapprochement décrit en préambule ;
- la méthode et les blocs thématiques de négociation.

## **Article 2**

### *Composition, organisation et moyens alloués à l'instance de négociation de l'accord de méthode*

#### 2.1. Composition

La commission nationale paritaire de négociation de l'accord de méthode est composée des membres de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de chacune des conventions collectives concernées.

La délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées.

#### 2.2. Moyens

Les modalités de convocation et de remboursement des participants de chaque branche à ces négociations seront celles en vigueur dans la convention collective du négoce de l'ameublement et dans celle des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Un compte rendu de chaque réunion sera établi par la partie patronale et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations.

## **Article 3**

### *Composition, organisation et moyens alloués à l'instance de négociation interbranches*

#### 3.1. Composition

La commission nationale paritaire de négociation interbranches est composée comme suit :

- chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de chacune des conventions collectives concernées par le présent accord sera composée d'au plus six représentants par organisation syndicale. Chaque organisation syndicale pourra à ses frais compléter sa délégation par 3 participants supplémentaires (Fédéraux et/ou experts internes à chaque organisation syndicale) ;

- la délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées sans que le nombre total de participants soit supérieur au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.

La partie patronale pourra à ses frais compléter sa délégation par trois participants supplémentaires (juristes et/ou experts).

### 3.2. Organisation

Les parties s'entendent sur un principe d'une rencontre mensuelle de la commission paritaire nationale de négociation interbranches. Toutefois si nécessaire des réunions supplémentaires pourront être décidées en accord avec les membres de la commission. Un calendrier sera établi en fin de semestre pour le semestre suivant.

Chaque organisation syndicale doit indiquer le nombre de présents pour chacune des réunions, au plus tard 15 jours à l'avance.

### 3.3. Moyens

Les modalités de remboursement des frais de restauration, hébergement et transports, des participants de chaque branche à ces négociations seront celles respectivement en vigueur dans la convention collective du négoce de l'ameublement et dans celle des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Si le remboursement habituellement pratiqué par l'entreprise est plus favorable, c'est ce dernier qui s'appliquera.

Les journées de réunion de négociation sont rémunérées comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations conformément aux dispositions de chacune des conventions collectives.

Deux journées par an (ou 4 demi-journées) consacrées à des réunions préparatoires sont accordées aux représentants des organisations syndicales définis à l'article 3.1. Leur modalité d'utilisation et de prise en charge sont les mêmes que celles définies par les accords conclus dans chacune des deux branches.

Les documents nécessaires aux négociations (projets de texte notamment) seront transmis au moins 10 jours avant chacune des réunions.

Un compte rendu de chaque réunion sera établi par la partie patronale et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations dans les 15 jours suivant cette réunion.

Pour les salariés en situation de handicap devant participer aux réunions de négociation sous réserve d'une information préalable dans le délai de l'article 3.2, des moyens adaptés seront mis en œuvre afin de permettre la participation de ces salariés dans des conditions normales.

Un dispositif spécifique de financement du paritarisme destiné à favoriser la négociation interbranches est mis en place tel que défini dans l'article 6 du présent accord.

## Article 4

### *Blocs thématiques*

Dès signature du présent accord, les parties s'engagent à négocier notamment les blocs thématiques suivants dans un ordre à définir entre les parties :

- le champ d'application ;
- la représentation du personnel et droit syndical ;
- le contrat de travail (de la constitution à la rupture : embauche, essai, modification du contrat, rupture du contrat...) ;
- la durée du travail et l'organisation du temps de travail (aménagement et temps partiel) ;
- formation professionnelle ;

- les congés et jours fériés ;
- protection sociale (garanties collectives prévoyance et frais de santé) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- classifications ;
- salaires et accessoires de rémunération ;
- égalité de traitement et prévention des discriminations ;
- emploi et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Cette organisation thématique pourra être modifiée et/ou ajustée en fonction de l'avancement des négociations et/ou des évolutions législatives.

## **Article 5**

### *Méthode de négociation*

Chaque texte négocié et signé lors de la négociation interbranches fera l'objet dans les deux conventions collectives, d'un avenant de révision soumis à signature et approuvé selon les règles d'appréciation de la représentativité propre à chacune des branches.

Après cette approbation, ce même texte alimentera le contenu de la convention collective née de la négociation interbranches.

## **Article 6**

### *Financement du paritarisme dans le cadre de la négociation interbranches*

#### 6.1. Principe

Des moyens financiers spécifiques sont mis en place dans le cadre d'un financement du paritarisme interbranches. Ces moyens sont assurés par le versement d'une contribution annuelle conventionnelle à la charge des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement et de celle du commerce et services de l'audiovisuel, dans l'électronique et de l'équipement ménager.

#### 6.2. Montant

Le montant de cette contribution annuelle est fixé à 15 € par établissement. Il est dû pour toute année commencée.

#### 6.3. Modalités de la collecte

La première collecte sera effectuée dès le début du premier semestre de l'année 2019.

#### 6.4. Répartition de la collecte

Le montant total de la collecte sera réparti selon les modalités suivantes :

- 15 % au profit de l'association dédiée à la gestion du paritarisme ;
- 40 % au profit des organisations syndicales représentatives au plan des branches professionnelles concernées par le rapprochement des conventions collectives. Cette répartition est faite de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles concernées par le rapprochement des conventions collectives ;
- 45 % pour les organisations patronales représentatives au plan des branches concernées par le rapprochement des conventions collectives.

#### 6.5. Affectation de la contribution

La contribution sert au financement des frais de fonctionnement en rapport avec les instances de branche et aux moyens attribués aux organisations syndicales représentatives salariales ou patronales.

## Frais de fonctionnement

La contribution sur la partie réservée à l'association dédiée à la gestion du paritarisme est destinée au financement :

- du fonctionnement de la commission prévue au présent accord (frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais d'études, documents de travail, rapports...) ;
- des frais de structure de l'association de gestion du paritarisme ;
- des frais de gestion et de collecte.

## Moyens attribués aux organisations syndicales et patronales

La contribution sur la partie réservée aux organisations professionnelles patronales représentatives est destinée à permettre notamment :

- les remboursements aux entreprises des frais selon les barèmes conventionnels ou des barèmes appliqués dans l'entreprise s'ils sont plus favorables (frais individuels de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants de la délégation patronale et des délégations salariales à l'occasion de la participation aux réunions de la commission de négociation interbranches créée par le présent accord). L'employeur fait l'avance de ces frais et est ensuite remboursé par le fonds de gestion sur justificatifs ;
- le remboursement aux entreprises de la rémunération et des charges sociales y afférentes correspondant au temps passé par les salariés de ces entreprises et les représentants de la délégation patronale aux réunions de négociation de la commission interbranches et du temps de trajet pour se rendre à ces réunions.

## 6.6. Gestion du paritarisme interbranches

Il est convenu que le financement défini par l'article 6.2 sera collecté selon les modalités décidées conjointement par la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés et patronales ayant négocié le présent accord.

Les montants correspondants seront comptabilisés dans un compte spécifique de cette association, laquelle se réunira tous les trimestres si nécessaire afin de procéder à la gestion et à l'affectation des fonds collectés au titre du paritarisme interbranches. Lors de ces réunions pourront participer un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans le champ de chacune des conventions collectives concernées par la négociation interbranches. Ce dispositif ne s'appliquera que pour autant qu'il soit signé par les organisations syndicales représentatives dans la branche du négoce de l'ameublement et approuvé selon les règles légales en considération de la représentativité de ces organisations syndicales dans cette branche professionnelle et de l'adaptation statutaire nécessaire à la mise en œuvre des dispositions ci-dessus. À défaut, serait créée une association dédiée à la gestion de la collecte prévue au présent accord.

## Article 7

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de sa signature.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 13 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

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

---

ACCORD DU 28 JUIN 2018  
RELATIF À L'AFFECTATION À DES CFA DES FONDS COLLECTÉS  
PAR AGEFOS-PME POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1851034M  
IDCC : 2247

---

Entre :

CSCA ;

Planète courtier,

D'une part, et

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4°, du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les versements effectués pour l'année 2017 en application de l'accord du 28 juin 2018 précité sont fixés comme suit :

1. Paris Académie Entreprise : 50 000 € (cinquante mille euros).
2. IGS Paris : 50 000 € (cinquante mille euros).
3. IGS Lyon : 9 000 € (neuf mille euros).
4. CFA de l'Assurance : 53 000 € (cinquante-trois mille euros).
5. IFA des Alpes : 12 000 € (douze mille euros).
6. CFA Epure Méditerranée : 58 000 € (cinquante-huit mille euros).

7. ADEFA : 18 000 € (dix-huit mille euros).

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2017 à 250 000 € (deux cent cinquante mille euros).

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux centres de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

## **Article 2**

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2017 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 28 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

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

---

ACCORD-CADRE DU 28 JUIN 2018  
RELATIF À L'AFFECTATION À DES CFA DES FONDS COLLECTÉS PAR AGEFOS-PME  
ET MIS À DISPOSITION DE LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE  
DU COURTAGE D'ASSURANCES

NOR : ASET1851033M  
IDCC : 2247

---

Entre :

CSCA ;

Planète courtier,

D'une part, et

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 14 avril 2016,

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 du code du travail,

Considérant le développement de l'apprentissage au sein de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances,

Considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations d'apprentis de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de ladite branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Priorités de la branche en matière d'apprentissage*

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle tiennent à rappeler les engagements pris dans le cadre de l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité du 20 juin 2016 en matière d'apprentissage.



En concluant cet accord, la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances a exprimé le souhait de développer le recours à l'alternance au sein des entreprises qui la composent.

À cette occasion, elle s'est fixé un objectif d'au moins 1 500 alternants à atteindre sur la période 2017-2019.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux tiennent à ce que les fonds soient exclusivement affectés à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement. Cette exigence constitue dès lors un critère essentiel d'affectation des fonds.

Au-delà du souhait d'augmenter le nombre d'apprentis au sein des entreprises de courtage d'assurances, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat d'alternance. À cet égard, ils tiennent à rappeler que les alternants doivent pouvoir bénéficier prioritairement des propositions de CDD formulées par les entreprises pour remplacer notamment des salariés en CDI absents et ce, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les entreprises sont dès lors invitées à adopter cette démarche en faveur du maintien dans la branche des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée à l'issue de leur alternance.

Les parties signataires du présent accord tiennent à ce que l'affectation annuelle des fonds poursuive les priorités définies par la branche et rappelées au présent article.

## **Article 2**

### *Entreprises de moins de 50 salariés*

Outre les priorités générales précédemment visées, les parties signataires du présent accord souhaitent développer l'apprentissage particulièrement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, les partenaires sociaux sont convaincus que l'apprentissage est une solution adaptée pour permettre in fine aux TPE-PME, constituant 88 % de la branche professionnelle, à la fois d'anticiper leurs besoins en recrutement et de participer à l'attractivité de la branche.

Pour inciter les entreprises à s'inscrire dans cette démarche, des solutions d'accompagnement seront mises en place.

## **Article 3**

### *Principe du reversement*

Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des actions de professionnalisation, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Ce reversement ne peut excéder 10 % des sommes collectées par AGEFOS-PME, dans le cadre précité, au titre des actions de professionnalisation, déduction faite des frais de gestion de l'OPCA.

## **Article 4**

### *Détermination des centres de formation des apprentis (CFA) bénéficiaires et des dotations*

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année par les membres de la section paritaire professionnelle (SPP) au sein d'AGEFOS-PME et par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances qui se réunissent avant le 30 juin.

À l'issue de cet examen, la CPNEFP formule une proposition d'affectation des fonds entre les différents CFA à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord distinct du présent accord.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- le montant attribué à chacun d'eux.

## **Article 5**

### *Modalités du reversement*

Pour bénéficier du reversement prévu par le présent accord, les centres de formations d'apprentis entrant dans le champ défini ci-dessus devront transmettre au secrétariat de la CPNEFP, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes de financement des CFA sont examinées en prenant en compte, notamment, les critères et éléments suivants :

- coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis du secteur du courtage d'assurances ;
- part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention régionale ;
- part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N-1 ;
- localisation du CFA ;
- taux de réussite aux examens ;
- devenir des apprentis,
- liens avec le monde professionnel du secteur du courtage d'assurances ;
- mesures d'accompagnement mises en œuvre.

## **Article 6**

### *Contrôle de l'utilisation des fonds*

Les CFA qui ont reçu des fonds d'AGEFOS-PME doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. À cet effet, ils adresseront au secrétariat de la CPNEFP, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail, les parties signataires du présent accord mandatent AGEFOS-PME, pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité des versements.

## **Article 7**

### *Suivi de l'accord*

Chaque année, à l'occasion de l'affectation des fonds entre les différents CFA, les partenaires sociaux veilleront au respect de la procédure et des principes déterminés dans le cadre du présent accord et de l'application des critères définis à l'article 4 ci-avant.

Ils veilleront également à ce que l'affectation annuelle s'opère dans le respect des priorités de la branche professionnelle en matière d'apprentissage.

## **Article 8**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à dater de sa signature. Cependant, il pourra être révisé avant son terme pour tenir compte, le cas échéant, des modifications apportées par la réforme de l'apprentissage.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 28 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

IDCC : 3144. – **ETAM**  
**(Guadeloupe)**

ACCORD DU 20 JUIN 2018  
RELATIF AUX SALAIRES DE BASE 1<sup>RE</sup> EMBAUCHE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
NOR : ASET1851016M  
IDCC : 3144

Entre :  
FRBTPG,  
D'une part, et  
FO ;  
FTC CGTG,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la commission paritaire du 20 juin 2018, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord pour une revalorisation des salaires des ETAM à hauteur de 1,2 % et ceci à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, la grille de rémunération de base pour les ETAM du bâtiment et des travaux publics de la Guadeloupe et dépendances est la suivante :

*(En euros.)*

A	B	C	D	E	F	G	H
1 509,65	1 619,64	1 689,21	1 840,20	1 922,49	2 184,43	2 416,62	2 653,34

Fait à Baie-Mahault, le 20 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

**IDCC : 2328. – Ouvriers  
(Guadeloupe et dépendances)  
(28 février 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-7 bis)  
(Étendue par arrêté du 20 juillet 2004,  
*Journal officiel* du 29 juillet 2004)

**ACCORD DU 20 JUIN 2018  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**

NOR : ASET1851017M  
IDCC : 2328

Entre :

FRBTPG,

D'une part, et

FO ;

FTC CGTG,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la commission paritaire du 20 juin 2018, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des salaires ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 1,2 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,82 € et ceci à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances.

**Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe**

**À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018**

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	VALEUR du point	SALAIRE MENSUEL minimal (35 h hebdo)	TAUX HORAIRE minimal
OE 1	157	9,82	1 541,74	10,17
OE 2	162	9,82	1 590,84	10,49
OP 1	172	9,82	1 689,04	11,14
OP 2	182	9,82	1 787,24	11,78

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	VALEUR du point	SALAIRE MENSUEL minimal (35 h hebdo)	TAUX HORAIRE minimal
CP 1	202	9,82	1 983,64	13,08
CP 2	217	9,82	2 130,94	14,05
MO	227	9,82	2 229,14	14,70
CE 1	230	9,82	2 258,60	14,89
CE 2	242	9,82	2 376,44	15,67

Suite à la commission paritaire du 20 juin 2018, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 1,2 % et ceci à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances.

#### Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

Ancienneté	De 3 à 6 ans : 3 % De 6 à 9 ans : 4,5 % De 9 à 15 ans : 7 % De 15 à 20 ans : 8,5 % De 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	De 12 à 24 m : 2,02 € par jour Au-dessus de 24 m : 3,15 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 m.
Marteau-piqueur	0,27 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outils	Maçon : 0,093 € par heure Charpentier : 0,093 € par heure Menuisier : 0,10 € par heure Carreleur : 0,081 € par heure Électricien : 0,081 € par heure Plombier : 0,136 € par heure
Panier	7,32 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 km du lieu de travail habituel.
Profondeur	De 1,50 m à 2 m : 1,14 € par jour À partir de 2 m : 3,69 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	2,89 € par jour Bénéficie également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.
Indemnité de remboursement de frais de transport	51,98 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Fait à Baie-Mahault, le 20 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

Convention collective nationale  
IDCC : 993. – **PROTHÉSISTES DENTAIRES  
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES  
DE PROTHÈSES DENTAIRES**

---

ACCORD DU 12 JUILLET 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1851032M

IDCC : 993

---

Entre :

UNPPD,

D'une part, et

FNISPAD ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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 comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

L'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (art. L. 2232-9 du code du travail).

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

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de respect.

Un dialogue social permanent est également celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion de négociations.

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leur mission, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

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

### *Mise en place de la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- les commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation.

## **Article 2**

### *Mission de la CPPNI*

### **Article 2.1**

#### *Attributions*

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-39 du code du travail.

Elle 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 et établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1. 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, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés, les accords d'entreprises relatifs à la durée du travail, du travail partiel et intermittent et en matière de congés payés de la branche ;
- elle peut également exercer la mission d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Dans le cadre de ses missions elle définit :

- les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application ;
- l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels des éventuelles conventions et accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de prothèses dentaires ;
- elle régule la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction en conformité avec les textes régissant les règles de l'organisation judiciaire sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
- elle exerce une mission de conciliation et d'interprétation des litiges individuels et collectifs nés de l'interprétation de la présente convention ou d'accords collectifs.

À cet effet, les litiges sont portés par écrit devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui doit statuer dans un délai de 45 jours à compter de la date de réception de la demande de saisine par le secrétariat de la commission. Un procès-verbal des débats et



des conclusions sera établi et approuvé en séance par les membres de la commission et un courrier reprenant ses conclusions sera adressé sous quinzaine aux parties intéressées.

Ses avis lient le juge en cas de contentieux.

## **Article 2.2**

### *Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, les entreprises de la branche des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à l'article 2.1 afin d'établir un observatoire paritaire.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du syndicat patronal indiquée dans l'accord permettant la mise en place de la CPPNI.

La CPPNI accuse réception des conventions et des accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des conditions de travail des salariés et des accords d'entreprises relatifs à la durée du travail.

## **Article 3**

### *Composition*

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

- 3 sièges par organisation syndicale de salariés représentatifs pour le collège salarié ;
- 3 sièges par organisation patronale pour le collège employeur.

Les représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative siègent aux réunions de la CPPNI. Pour la partie patronale, à compter de la publication des arrêtés de représentativité pour la branche. La répartition se fera de manière proportionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs déclarées représentatives dans la branche, sur la base des adhésions comptabilisées pour la représentativité.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la CPPNI.

## **Article 4**

### *Fonctionnement*

La CPPNI et la CPNEFP se réunissent autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum trois fois par an pour chaque commission en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme. Si 2 membres de la commission le demandent, la commission pourra se réunir à nouveau. Les décisions votées en commission seront effectuées à mains levées des personnes présentes. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 222-3 du code du travail.

L'organisation patronale assure le secrétariat.

Les délibérations et décisions de la CPPNI, votées à mains levées des personnes présentes, pourront servir de jurisprudence lors de conflits auprès des tribunaux. Un Procès-verbal retraçant les positions de chaque organisation syndicale rédigé par le collège patronal contresigné par les organisations du collège salarié sera mis à disposition du tribunal en cas de litige.

Dans un délai de 1 mois avant la réunion, les différentes organisations syndicales échangent par courrier électronique ou postal des thèmes abordés dans la future réunion de la CPPNI. L'ordre du jour fait l'objet d'une validation formelle par le collège employeur une semaine avant la réunion.

La convocation, les documents et éléments préparatoires, sont adressés par courrier postal ou par voie électronique aux représentants de chaque organisation syndicale dans un délai de 15 jours avant chaque réunion.

## **Article 5**

### *Participation des salariés aux négociations collectives niveau national*

Les représentants salariés à la CPPNI de branche, disposent pour participer aux réunions du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur qui pourra en demander le remboursement à l'organisation syndicale dont dépend le salarié.

Les représentants dûment désignés du collège salarié, disposent de 4 heures d'absence de leur lieu de travail pour préparer la CPPNI, leur rémunération étant maintenue par l'employeur.

De plus, conformément à l'accord multiprofessionnel étendu du 16 mars 2007 relatif au développement du dialogue social, chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transports, de repas, d'hébergement de ses représentants appelés à participer aux travaux de la CPPNI mise en place dans le cadre de la convention collective nationale.

Les salariés dûment mandatés sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à la CPPNI.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur et durée du présent accord*

Le présent accord est annexé à la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature. Il est conclu pour une durée de 5 ans.

## **Article 7**

### *Révision*

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception ou par voie électronique et doit 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3178

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

---

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2018-29 DU 4 AOÛT 2018  
À L'AVENANT N° 87 DU 17 AVRIL 2018  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850668Z  
IDCC : 200

---

**Page 61 :**

Aux signataires des salariés, ajouter : Fédération générale CFTC des transports (FGT).

Brochure n° 3307

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE**

ACCORD DU 12 JUIN 2018  
RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1851019M  
IDCC : 2264

Entre :  
SYNERPA ;  
FHP,  
D'une part, et  
FSS CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des principes posés par un certain nombre de dispositions légales ou conventionnelles. Il s'agit plus particulièrement de :

- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ;
- l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

« La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué » (ANI du 19 juin 2013) ».

Améliorer la qualité de vie au travail va permettre de contribuer efficacement à la qualité des soins et à l'accompagnement de la perte de l'autonomie.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes qui a valeur constitutionnelle depuis la Constitution du 27 octobre 1946, laquelle prévoit

en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ». Ce principe contribue au bien-être et à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Nonobstant la féminisation de la population active et l'existence de nombreux textes visant à reconnaître les mêmes droits entre les hommes et les femmes, des inégalités significatives persistent entre autres en matière de rémunération, précarité, formation, accès aux postes à responsabilité entre les deux sexes. La dimension « égalité professionnelle » doit désormais être prise en compte dans toutes les réflexions et analyses menées.

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, affirmer leur attachement à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle dans un environnement économique de plus en plus contraint, dans un environnement technique en pleine évolution, dans un environnement social particulièrement complexe et dans un environnement physique de plus en plus exigeant en considération de l'allongement de la vie professionnelle, dans un environnement dans lequel la douleur, la détresse et la fin de vie des patient(e)s et des résident(e)s font partie du quotidien d'un certain nombre de personnels. C'est dans ce contexte spécifique aux activités déployées dans les entreprises de la branche qu'il est apparu essentiel que cet accord ait un rôle d'impulsion et d'encadrement de la démarche « amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ». Reprenant les termes de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que « la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle visent d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salarié(e)s, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière ».

Plus précisément concernant ce dernier point, les parties à la négociation rappellent que l'égalité professionnelle est une préoccupation au sein de la branche, étant précisé que le nombre de femmes y est majoritairement représenté.

Dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour une situation comparable, le traitement respectif entre femmes et hommes ne doit révéler aucune différence concernant l'embauche, les rémunérations, l'accès à la formation et les conditions d'évolution professionnelle. De même pour toutes ces thématiques, la lutte contre les stéréotypes de genre, le harcèlement et les violences au travail seront pris en compte. Les dispositions prévues dans le présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Afin de suivre quantitativement l'évolution des données propres au suivi de la branche en matière de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle, un état des lieux chiffré et sexué sera effectué.

Plus globalement, les partenaires sociaux considèrent ainsi comme essentielle l'attention portée aux salarié(e)s en tant que personnes et comme acteurs-actrices essentiels de la réussite collective, de la performance et de la création de valeur ajoutée dans l'entreprise. De ce fait, la qualité de vie au travail, apparaît comme participant à la performance sociale et économique des entreprises. Outre l'affirmation de la place essentielle de la qualité de vie au travail dans les relations individuelles et collectives, il est apparu nécessaire, dans le cadre de l'accord :

- de rappeler un certain nombre de définitions, partie intégrante de la qualité de vie au travail ;
- de définir le rôle de la branche dans la promotion d'une politique dynamique de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ;
- d'orienter les entreprises vers les démarches et domaines d'actions à mettre en œuvre, notamment lors des négociations portant sur le thème de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les propositions d'actions ayant un caractère incitatif.

Cet accord, négocié au niveau de la branche de l'hospitalisation privée donne des cadres d'actions aux entreprises couvertes, dans un objectif de déploiement de politiques d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle, de partage et de diffusion de bonnes pratiques.

De façon générale, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux entreprises de se l'approprier, pour le décliner à leur tour, en le précisant et en le complétant, et d'en faire le support d'une démarche de qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.

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

### CHAMP D'APPLICATION

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

##### *Entreprises concernées*

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'Outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10 Z : activités hospitalières ;
- 87.10 A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10 B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10 C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30 A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10 B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

## TITRE II

### ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

#### Article 2

##### *Éléments constitutifs de la qualité de vie au travail*

« Selon les dispositions de l'ANI du 19 juin 2013 : la qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments – qui participent du dialogue social – et de la perception qu'en ont les salarié(e)s, tels que, notamment :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle ».

Ces éléments peuvent être déclinés et repris sous de grandes thématiques dans les entreprises de la branche.

Les déterminants de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux sont aujourd'hui connus et peuvent être regroupés en 4 grandes familles de facteurs :

- les exigences du travail et son organisation : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires ;
- le management et les relations de travail : nature et qualité des relations avec les collègues, la hiérarchie, reconnaissance, rémunération, équité organisationnelle ;
- la prise en compte des valeurs et attentes des salarié(e)s : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ;
- les changements du travail : conception des changements de tout ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, réorganisations...

### **Article 3**

#### *Volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle*

Les parties signataires conviennent que la promotion d'une politique volontariste et durable visant à améliorer la qualité de vie au travail des professionnel(le)s, et à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est indispensable dans les entreprises de la branche. Elles conviennent, notamment, qu'aborder la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle sont des sujets centraux dans la mesure où certaines modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail peuvent influencer sur la motivation et la perception des salarié(e)s sur leur bien-être au travail, voire sur leur santé mais aussi sur la qualité des soins, des services et de l'accompagnement de la perte d'autonomie des résident(e)s et des patient(e)s.

Dans la perspective d'une politique volontariste visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle au profit des salarié(e)s, un certain nombre d'engagements concernent plus particulièrement des actions mises en œuvre au niveau de la branche.

Outre l'affirmation de la place essentielle de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle dans les relations individuelles et collectives, les parties signataires s'engagent à :

- rappeler un certain nombre de définitions, parties intégrantes de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ;
- définir le rôle de la branche dans la promotion d'une politique dynamique de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle comme celui d'orienter utilement les entreprises vers les domaines d'actions à mettre en œuvre, notamment lors des négociations portant sur les thèmes de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque entreprise mettant en œuvre les propositions d'actions qui correspondent le mieux à ses spécificités et à leur réalité de situation de travail ;
- favoriser la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle notamment au travers de la promotion par les employeurs, d'une plus grande qualité du recrutement, du développement du bien-être au travail et de l'attractivité de l'entreprise ;
- faire de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle les objets d'un dialogue social organisé et structurant qui associe l'ensemble des partenaires : employeurs, salarié(e)s et représentant(e)s du personnel ;
- proposer aux employeurs, aux salarié.es et à leurs représentant.es un cadre qui permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels influencer pour améliorer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle des salarié(e)s au quotidien.

Le présent accord a pour objectifs de :

- favoriser la mise en œuvre dans chaque entreprise d'une politique visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi

- corriger des situations de travail génératrices d'une dégradation de la qualité de vie au travail et les éventuelles situations d'inégalité, de non mixité ou de discrimination au sein de la branche ;
- permettre au niveau national et régional, la mutualisation de moyens, l'échange et la valorisation des actions ayant permis significativement une amélioration de la qualité de vie et de la santé au travail, notamment en expérimentant des actions favorisant l'expression des professionnels dans leurs établissements avec la mise en place d'espaces de discussions ou de dialogues des salarié(e)s sur leur travail.

#### **Article 4**

##### *Mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée*

Afin de remplir au mieux ces objectifs et mesurer l'impact des actions mises en œuvre dans les entreprises en vue de l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle et de recenser les bonnes pratiques ; les partenaires sociaux confieront à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée une mission particulière relative à l'exploration de la qualité de vie au travail.

Les objectifs poursuivis au sein de cette instance sont doubles :

- d'une part appréhender les actions menées par les entreprises au vu des indicateurs QVT définis ci-après ;
- et en conséquence émettre des propositions afin d'orienter la politique de la branche, en termes de méthodologie.

##### Indicateurs QVT et égalité professionnelle femmes hommes

Afin de satisfaire aux objectifs définis ci-dessus, les indicateurs établis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée portent sur la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'entreprise sur les thématiques suivantes :

- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- la mixité des emplois ;
- la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- l'environnement physique du travail ;
- le domaine du droit à l'expression sur le travail et les conditions de travail ;
- le domaine de l'organisation du travail et du contenu du travail, notamment sur :
  - la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
  - la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
  - la qualité des relations de travail ;
  - la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
  - la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
  - la qualité du contenu du travail ;
  - la qualité de l'environnement physique ;
  - la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
  - la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
  - le respect de l'égalité professionnelle.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée collectera également des données sexuées, par secteur d'activité, relatives aux éléments suivants :

- le taux de féminisation général dans la branche ;
- la mixité au sein de la branche ;



- la répartition des effectifs salarié(e)s et leur rémunération brute annuelle moyenne par tranche de rémunération en fonction des emplois définis par la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 ;
- la répartition des effectifs salarié(e)s par catégorie socio professionnelle selon la nature, le type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, apprentissage...) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- la répartition des effectifs salarié(e)s par tranche d'âge ;
- la répartition des effectifs salarié(e)s en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire et catégorie socioprofessionnelle) ainsi qu'en matière de promotion.

Les éléments utiles à recueillir dans le cadre de cette enquête qui s'adressera aux employeur(e)s mais aussi aux salarié(e)s seront définis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée. Il sera nécessaire de les croiser avec les indicateurs de fonctionnement des entreprises et de santé des salarié(e)s.

Les travaux pilotés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée dans ce cadre donneront lieu à la rédaction d'un bilan triennal qui sera présenté à la [commission mixte paritaire/de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation].

Les membres de la [commission mixte paritaire/de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation] définiront à cette occasion les actions nécessaires pour lever les éventuels obstacles identifiés.

Par ailleurs, il appartiendra à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée d'intégrer les travaux menés par la haute autorité de santé, en matière de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle dans le cadre de la certification des établissements et plus spécifiquement de l'évaluation des expérimentations régionales menées dans le cadre de « clusters » sur des thématiques qualité de vie au travail, en lien avec les agences régionales en santé.

L'objectif est une mise en œuvre de la démarche qualité de vie au travail dans les entreprises pour en faire un des axes stratégiques des entreprises de la branche en direction de l'amélioration de la qualité des soins et des services des deux secteurs.

## Article 5

### *Engagements en matière de recrutement*

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes.

Ainsi, les dirigeant(e)s d'entreprise s'engagent à respecter les mesures suivantes :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;
- diffusion de toutes les offres emplois en interne et auprès des instances représentatives du personnel,
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée (dont certification) ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, rémunération, etc.) ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

La branche, au travers de son observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mettra à disposition des prescripteur(e)s de l'emploi et des opérateur(e)s du conseil en évolution professionnelle (CEP) ses travaux sur les besoins en main d'œuvre et qualifications, de manière à améliorer la connaissance de ses secteurs d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidat(e)s aux emplois relevant du champ de l'hospitalisation privée.

Pour enclencher des dynamiques prospectives en matière d'emploi et de qualification, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles devront notamment s'appuyer sur l'obligation de négociation annuelle en matière de qualité de vie au travail et triennale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mentionnée notamment à l'article L. 2241-4 du code du travail.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de curriculum vitae (CV). Aussi la branche s'engage à promouvoir l'utilisation d'un curriculum vitae (CV) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes, reçu(e)s en entretiens, corresponde à celui des candidatures déposées, à compétences égales.

Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur la qualification, les compétences et l'expérience.

En outre, il sera demandé à Pôle emploi, Cap emploi ou à tout autre intermédiaire de recrutement chargé de la sélection des candidatures pour le compte d'une entreprise, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux de branche incitent les entreprises à diffuser – par voie électronique ou papier – aux candidat(e)s reçu(e)s en entretien d'embauche, un document faisant état des droits et obligations respectives des parties [employeur(e)s et salarié(e)s en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L. 1221-9 du code du travail].

### Objectifs

Faire évoluer le taux de mixité dans les emplois dans le cadre de la « gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers » (GEPPMM)

Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement, des stéréotypes femmes/hommes.

Les Indicateurs de mesures se feront par le recueil des données chiffrées sexuées sur le nombre de salarié(e)s en contrats à durée déterminés (CDD) et contrats à durée indéterminés (CDI) distinguant les temps complets et temps partiels.

L'évolution mesurée se fera au niveau de l'entreprise avec les rapports comparés prévus par la législation. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée, sur la mixité des emplois.

### Article 6

#### *Promouvoir l'évolution professionnelle et la formation professionnelle*

Les partenaires sociaux réaffirment que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière.

La possibilité de réalisation et de développement professionnel est un élément essentiel dans la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. Ces possibilités intégreront une approche prenant en considération les principes d'égalité professionnelle par la définition de critères objectifs de promotion, par l'accès égalitaire aux postes à responsabilité et par un accès égalitaire à la formation.

Les indicateurs en place relatifs à la promotion et à l'évolution de carrière entre les femmes et les hommes permettront d'identifier d'éventuelles disparités.

Des actions de sensibilisation pourront être mises en œuvre pour éviter la stigmatisation des femmes et des hommes en particulier au moment du départ ou retour en congé maternité ou de paternité ou parental d'éducation et d'une façon générale lors du déroulement de la carrière professionnelle.

De même, une attention particulière sera portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salarié(e)s à temps partiel.

Pour ce faire, les partenaires sociaux retiennent les deux axes prioritaires suivants :

### **Promouvoir la formation**

Il est primordial que les principes énoncés ci-dessus fassent l'objet d'une attention particulière lors de la détermination des priorités de branche en matière de formation par les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux veilleront :

- à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Une vigilance particulière s'exercera quant à l'accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes, et ce, quel que soit le temps de travail, de manière à garantir des perspectives d'évolution à l'ensemble des salarié(e)s, au vu de leurs besoins et de ceux de l'entreprise dans une optique de renforcement de la mixité ;
- organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous et notamment des salarié.es justifiant de contraintes familiales particulières. Ainsi, les entreprises pourront s'approprier la mesure des écarts éventuels d'accès aux dispositifs de formation.
- favoriser la formation de l'encadrement et des professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que des dirigeant(e)s à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière.

### **Indicateurs de mesures**

- le nombre de salarié(e)s par données chiffrées sexuées parti.es en formation, à temps plein, temps partiel et/ou travaillant de nuit.
- l'évolution mesurée se fera au niveau de l'entreprise avec la base de données économiques et sociales prévue par la législation. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

### **Favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités**

- en veillant notamment à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès à l'information concernant les possibilités de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;
- en tenant compte des formations suivies et/ou des certifications acquises à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), aussi bien à l'initiative du (de la) salarié(e) que de l'employeur ;
- en mettant à profit l'entretien professionnel, institué par la loi du 5 mars 2014, pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité.

Les formations spécifiques de préparation aux concours et/ou diplômes certifiant devront être d'égal accès aux femmes et aux hommes, aux salarié(e)s à temps plein comme à temps partiel. En outre, les employeur.es s'engagent à ce qu'il soit, si nécessaire, proposé aux femmes et aux hommes,

à l'issue d'une interruption de carrière d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi qu'ils occupaient auparavant ou au nouvel emploi ou des mesures d'accompagnement à la réintégration en entreprise, afin qu'ils puissent reprendre leur fonction dans les meilleures conditions.

La branche s'engage, pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes à éviter tout impact négatif sur l'évolution de carrière des salarié(e)s des entreprises ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité, accueil d'enfant, congé parental d'éducation partiel ou total).

La branche s'engage à identifier les freins aux évolutions de carrière des femmes.

La branche s'engage à identifier et promouvoir les principaux leviers favorables aux évolutions de carrière des femmes.

#### Indicateurs de mesures

– le nombre de salarié(e)s par données chiffrées sexuées ayant bénéficié d'une préparation à un concours et/ou diplômes certifiant.

– le pourcentage de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle.

– par la proportion des mobilités éloignées du domicile parmi les mobilités proposées.

L'évolution mesurée se fera au niveau de l'entreprise avec les informations définies dans la base de données économiques et sociales. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée.

### Article 7

#### *Réduire les inégalités salariales*

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-2 du code du travail).

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à une politique de rémunération basée sur la qualification et les compétences.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir l'absence de disparités illégitimes de rémunération, c'est-à-dire non fondées sur des éléments clairs et objectifs (diplômes, expérience professionnelle, poste, niveau de responsabilité, tâches confiées, résultats,...) entre les femmes et les hommes placés dans des situations équivalentes. Les différentes obligations de consultation ou de négociation sont essentielles pour en assurer l'effectivité. Les éventuelles disparités constatées sans justification devront être combattues et éliminées. Aucune conséquence salariale ne pourra résulter des absences au titre de la maternité et de la paternité.

La branche s'engage à mettre en place les mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre femmes et hommes. Pour ce faire il sera nécessaire d'étudier les raisons de cet écart : (le temps de travail, le temps partiel, les postes d'encadrant...)

Pour aboutir à cet objectif, les entreprises s'appuieront particulièrement sur la négociation relative aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. En amont de chaque négociation annuelle obligatoire, il sera transmis aux partenaires sociaux tous les éléments et données sexuées liés à la rémunération, afin de remédier aux inégalités constatées par les mesures actées par l'accord de branche.

Les partenaires sociaux rappellent en outre aux entreprises que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, de congé paternité et de

congé proche aidant, comme le précisent les articles L. 1225-26, L. 1225-35, L. 1225-36, L. 1225-44, L. 3142-16 à L. 3142-25 du code du travail.

#### Indicateurs de mesures

L'évolution mesurée en termes d'égalité professionnelle se fera au niveau de l'entreprise avec les informations définies dans la base de données économiques et sociales. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

### Article 8

#### *Déploiement d'actions de prévention des risques professionnels*

Les partenaires sociaux rappellent que les risques professionnels englobent les risques physiques et les risques psychosociaux.

Concernant les risques physiques, les employeur(e)s peuvent également s'appuyer sur les dispositions de la recommandation R471 portant sur la prévention des troubles musculo-squelettiques dans les activités d'aide et de soins en établissements.

##### 8.1. Déploiement de la recommandation R 471

###### Prévention des TMS dans les activités d'aide et de soins en établissement

« En matière de santé au travail dans les établissements sanitaires et médico-sociaux, les TMS constituent la principale cause d'arrêt de travail et d'incapacité médicale. Ces pathologies sont associées à la mobilisation des patient(e)s et des résident(e)s (dénommés ci-après personnes), à leurs transferts et à des postures contraignantes.

Le fait d'avoir comme objet la mobilisation d'êtres humains donne à cette recommandation une orientation particulière qui nécessite de prendre en compte le couple personne aidée/personne aidante. »

Cette recommandation traite de l'approche des risques liés à la mobilisation des personnes à l'autonomie réduite, en perte d'autonomie ou sans autonomie. Pour l'approche des risques liés à la manutention d'objets, il convient de se référer aux préconisations de la norme AFNOR X35-109.

La recommandation vise à diminuer au maximum les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés exerçant leur activité pour les établissements [dans le champ du présent accord.]

Les préconisations s'appliquent néanmoins à l'ensemble des salariés qui réalisent des tâches similaires à celles prises en compte ci-après.

La démarche d'évaluation des risques liés à la mobilisation des personnes doit être une démarche globale devant intégrer à la fois les objectifs de qualité de prise en charge des personnes, la qualité des soins et la protection de la santé au travail des personnels (physique et mentale). »

L'ensemble de la recommandation R 471 sera annexé au présent accord.

##### 8.2. Adaptation du dispositif HAPA

###### (hébergement et accueil des personnes âgées) au secteur sanitaire

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier collectivement les conditions permettant l'adaptation et la promotion du dispositif innovant de formation et de prévention HAPA au secteur sanitaire.

Il est rappelé que le secteur de l'hébergement et de l'accueil des personnes âgées, qui représente près de 100 000 salarié(e)s, a souhaité mettre en œuvre des démarches de prévention des risques professionnels afin de faire baisser le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

C'est dans ce cadre que le SYNERPA a mené, avec l'appui d'acteurs de référence (INRS, CNAMTS, CARSAT) et de professionnels de terrain, une réflexion globale spécifique au secteur,

qui a abouti à la création d'un dispositif de formation à destination des personnels du secteur de l'hébergement et de l'aide à la personne âgée (HAPA).

Le dispositif de formation HAPA doit contribuer à accompagner les professionnels (les) dans leur engagement à lutter contre les risques professionnels présents dans le secteur. Il est destiné à faciliter la mise en place d'une organisation de prévention dans les entreprises du secteur, et permettre la conduite d'une démarche de prévention efficace et durable.

Il s'adresse à 3 acteurs :

- la direction : dirigeant(e)/responsable ;
- l'animateur-animateur de prévention des risques professionnels (APRP),
- les professionnel(le)s.

### 8.3. Promouvoir des actions de sensibilisation à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle

Au travers de leurs structures, les parties signataires s'engagent à initier des actions de sensibilisation permettant à l'ensemble des professionnels de la branche d'être en démarche proactive sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

### 8.4. Promouvoir des actions d'amélioration de la santé des salarié(e)s en lien avec les problématiques du secteur :

À titre d'exemples :

- le recours aux services d'un diététicien pour le conseil en alimentation des travailleurs de nuit ;
- la promotion d'activités sportives par l'entreprise ;
- la formation à la gestion du stress et de la violence ;
- la mise en place de formation « Manutention manuelle de patient(e)s et des résident(e)s » et PRAP2S.

Les partenaires sociaux s'accordent à dire que les actions les plus efficaces en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques professionnels relèvent de la prévention primaire et de l'écoute des salarié.es. Pour rappel, la prévention primaire vise à supprimer ou diminuer l'exposition aux facteurs de risques.

8.5. Promouvoir des actions de formation et d'adaptation des équipements, notamment en lien avec la convention nationale d'objectifs signé entre la CNAMTS, la FHP et le SYNERPA, mais également par référence aux textes de bonnes pratiques et recommandations de la CNAMTS.

## TITRE III

### ENGAGEMENT DES ENTREPRISES

Indépendamment des actions directes de la branche, telles que décrites ci-avant, les partenaires sociaux souhaitent rappeler un certain nombre d'actions en direction de l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. Ces actions permettront de mettre en place une démarche « qualité de vie au travail et égalité professionnelle » dans les établissements.

#### Article 9

##### *Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle*

Les partenaires sociaux souhaitent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à tenir compte de la parentalité et du partage des responsabilités familiales.

Cette thématique comporte des aspects extrêmement variés qui concernent l'environnement de travail et notamment les horaires de travail, l'organisation du temps partiel en privilégiant les situations de type temps partiel choisi.



À ce titre, ils proposent aux entreprises de mettre en œuvre un cadre de référence en la matière qui pourra aborder les thématiques suivantes :

### 9.1. Situation particulière des salariées en maternité

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse ou de son engagement dans un parcours d'assistance médicale à la procréation, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Il est également rappelé que la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour les actes médicaux nécessaires bénéficie d'une autorisation d'absence, sur la base de la production d'un justificatif.

Son conjoint ou conjointe, partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec elle peut également s'absenter pour 3 des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (art. L. 1225-1 à 34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du code du travail) et au respect de la législation concernant l'allaitement sur le lieu de travail.

Les partenaires sociaux et les employeur(e)s s'engagent à promouvoir l'amélioration des conditions de travail des salariées enceintes dans les entreprises par la mise en place :

- d'une adaptation au poste de travail et/ou une réorganisation du temps de travail en lien avec le médecin du travail si l'état de santé de la salariée enceinte le nécessite ;
- d'une communication sur le droit pour la salariée enceinte de bénéficier d'une réduction de la durée quotidienne du travail de 10 % avec maintien de la rémunération à compter de la fin du 2<sup>e</sup> mois de grossesse, dans les conditions prévues de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 ;
- d'une communication dans chaque entreprise en direction des salariées concernées sur les droits existants en cas de maternité, au niveau de la branche, de la CCU et de l'entreprise.

### Indicateurs de mesures

Le nombre de salarié(e)s ayant eu un congé maternité suivi d'un changement de temps de travail, y compris dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Le nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une réduction de temps de travail en lien avec sa maternité.

L'évolution de la mise en place de ses mesures se fera au niveau de l'entreprise avec les bases de données économiques et sociales prévues par la législation.

### 9.2. Situation des salarié(e)s à temps partiel

Rappelons que, conformément à l'accord du 3 juin 2014 relatif au travail à temps partiel, ces salarié(e)s bénéficient d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salarié(e)s à temps plein.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette priorité et de résorber la précarité dans l'emploi des salarié(e)s, il est préconisé aux entreprises de recenser, régulièrement, les souhaits de passage à temps plein des salarié.es, afin de disposer d'une base exhaustive, facilitant les augmentations de temps de travail quand ceux-ci sont envisageables. À ce titre, et dans le cadre de la GPEC, le développement de moyens territoriaux de diffusion et d'information entre établissements des deux secteurs de la

branche est vivement encouragé et par ailleurs, les entreprises sont incitées à examiner les mesures favorisant les parcours professionnels des salarié(e)s à temps partiel, tels que :

- l'accès à la formation, dans un objectif visant à conforter leur expérience ou à développer d'autres compétences leur permettant d'améliorer leur accès à l'emploi dans la structure ou en externe ;
- l'accès aux dispositifs permettant d'augmenter leur temps de travail et ou l'accès à d'autres emplois à temps partiel, en étudiant les solutions de mutualisation de l'emploi, notamment dans le cadre des groupements d'employeurs. ;

Dans le cas des groupements d'employeurs, les modalités de mutualisation pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise afin de fixer le cadre d'exercice des professionnels.

#### Indicateurs de mesures

Le nombre de changements de temps de travail à l'initiative du (de la) salarié(e) sera recensé au niveau de l'entreprise. À ce titre les partenaires sociaux incitent les instances représentatives dans les entreprises à croiser ces informations avec celles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, car le temps partiel touche plus souvent les femmes. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les enquêtes commanditées par la branche.

#### 9.3. Informations sur les dispositifs relatifs aux congés familiaux

Cet accord rappelle l'existence de dispositifs légaux et/ou conventionnels permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter les salarié(e)s.

Ces dispositifs permettent, sous conditions, de s'absenter de l'entreprise pour une durée déterminée en pouvant continuer, le cas échéant, à être rémunéré (congés de présence parentale, congés familiaux liés au décès d'un proche, congés de solidarité familiale, jours enfants-malades, congés de proche aidant...).

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de promouvoir, plus particulièrement auprès des hommes, le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant perçue à l'occasion d'un congé parental d'éducation.

#### 9.4. Entretien professionnel de retour

Les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié(e) de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption ou de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur, ceci conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

À la demande du (de la) salarié(e) en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé. Pour garantir aux salarié.es l'exercice de ce droit, l'employeur les informera par tout moyen approprié.

Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi. Les questions de formation seront abordées.

#### 9.5. Locaux d'allaitement et temps consacré à l'allaitement

Locaux d'allaitement :

Conformément à l'article L. 1225-32 du code du travail, l'employeur employant plus de 100 salarié(e)s devra installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

L'aménagement de ces locaux, les moyens mis à disposition des salarié.es ainsi que les conditions d'accès à ces locaux sont définis par les articles R. 4152-13 et suivants du code du travail.



Temps consacré à l'allaitement :

Conformément à l'article L. 1225-30 du code du travail, pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

- compte tenu des contraintes horaires particulières à notre champ professionnel et pour favoriser l'allaitement du matin ou du soir de la salariée, les périodes d'allaitement seront réparties en une période d'une heure ou deux périodes de 30 minutes qui sera ou seront déterminées par accord entre la salariée et l'employeur ;
- à défaut d'accord, cette heure sera répartie en deux périodes de 30 minutes qui seront placées suivant une répartition générant trois séquences de travail ;
- ces périodes d'allaitement sont rémunérées.

#### 9.6. Carrière et acquisition des droits à l'ancienneté

Dans le cadre du congé de proche aidant, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place des dispositions en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail et de rattrapage de carrière à destination des salarié(e)s souhaitant s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle ils résident ou entretiennent des liens étroits et stables sans qu'ils ne soient nécessairement parent de cette personne.

L'accord précise qu'il est possible dans ce cas, pour les salarié(e)s qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parentaux d'éducation, maternité, d'adoption, de congé de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale. Ce souhait doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur.

#### Indicateurs de mesures

Le nombre de salarié(e)s en congé de proche aidant ayant bénéficié d'un aménagement de temps de travail. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### 9.7. Accompagnement professionnel et conciliation vie professionnelle/vie parentale

Les entreprises pourront également mettre en œuvre une politique d'accompagnement professionnel qui concernera les salarié(e)s de retour dans leur travail après une absence de plus de 1 mois, liée à un événement familial ou médical.

Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le responsable hiérarchique, la reprise du travail en binôme, la mise en œuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés ou d'un travail à distance...

Les partenaires sociaux appellent à favoriser, en fonction des modalités de fonctionnement des établissements, pour une période identifiée, l'aménagement des conditions de travail des salarié.es parents et veillent à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle.

#### Indicateurs de mesures

Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### 9.8. Articulation et conciliation des temps de vie

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre des mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salarié(e)s que de leur vie familiale.

L'accord rappelle la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les entreprises sont incitées à prendre en considération, les éléments suivants :

- favoriser la mise en place des horaires de réunions adaptés, notamment pour permettre aux travailleurs-travailleuses de nuit d'y participer ou encore planifier des déplacements à l'avance ;
- faciliter le passage au travail de jour, lorsqu'il est envisagé, par des mesures d'adaptation au poste ;
- organiser le travail notamment et au minimum en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings ;
- améliorer les conditions de travail et favoriser l'articulation entre l'activité nocturne et l'exercice de responsabilités familiales des salarié(e)s travaillant de nuit ;
- favoriser et négocier par accord d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salarié(e)s la prise en compte de l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail et notamment le droit à la déconnexion afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s ;
- engager une réflexion sur la mise en place d'une charte des temps dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s ou en cas d'échec des négociations d'entreprise ;
- intervenir, négocier, passer des conventions ou contractualiser avec et auprès des différents interlocuteurs du territoire qui influent sur l'environnement de l'entreprise (horaires des transports en commun, accueil des enfants, rythmes scolaires, bailleurs sociaux...) ;
- favoriser le télétravail, dans le cadre des dispositions de l'article L. 1222-9 et s. du code du travail et à l'occasion de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail, dès lors que cela est compatible avec la qualification du (de la) salarié(e) et l'organisation de son activité, dans le respect du droit à la déconnexion ;
- organiser et innover dans des services, des adaptations internes ou par mutualisation interentreprises facilitant cette conciliation (crèches d'entreprise, aides aux dépenses de santé, conciergerie d'entreprise...).

## **Article 10**

### *Lutte contre le harcèlement, les violences, les discriminations et les agissements sexistes*

Il est rappelé que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel. L'employeur doit procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel conformément au code du travail. L'employeur doit diligenter une enquête si des actes de cette nature sont portés à sa connaissance et les sanctionner, tout en organisant les conditions d'accompagnement du (de la) salarié(e) harcelé(e) et du (de la) salarié(e) mis en cause, quelle que soit sa position hiérarchique.

Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s entre eux avec ou sans liens hiérarchiques, résulter d'une tierce personne à l'entreprise [des patient(e)s et des résident(e)s, famille...] ou de corps professionnel exerçant librement dans l'entreprise.

Aucun(e) salarié(e) ne doit faire l'objet de mesures discriminantes.

Les salarié(e)s du secteur sanitaire et médico-social peuvent être exposé.es au risque de violence et de harcèlement d'origine interne ou externe. Dès lors, les partenaires sociaux ont souhaité définir les conditions de la prévention de ces situations et des axes destinés à permettre l'identification et le traitement des situations rencontrées. De ce point de vue, elles souhaitent reprendre les préconisations de l'ANI du 20 mars 2010.

Le principe de lutte contre les discriminations, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international. Pour rappel : « Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque

aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un(e) salarié(e), notamment, à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal. Il en sera de même pour les propos sexiste, homophobes, xénophobes ou racistes ».

Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle pourront être conduites dans l'ensemble des entreprises. Elles pourraient prendre la forme d'actions de communication et d'actions de formation/d'information.

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité pourront être proposées, quand cela est possible, à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens d'évaluation.

#### Indicateurs de mesures

Le nombre d'actions et/ou de formations mises en place au niveau de l'entreprise recensées dans les rapports comparés prévus par la législation. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

##### 10.1. Prévention des situations de harcèlement et des agissements sexistes

Des mesures de prévention et d'accompagnement seront mises en œuvre. Elles pourraient être recensées dans une charte de référence dont le contenu serait élaboré après consultation du CSE. Cette charte serait affichée dans l'entreprise.

De même, les entreprises diffuseront par tous moyens (tel que l'affichage), les textes du code pénal relatifs à la définition et aux sanctions de harcèlement moral et sexuel ainsi qu'à l'interdiction des agissements sexistes.

Le règlement intérieur intégrera une disposition relative aux comportements discriminatoires et à leur prévention.

L'appui de l'INRS ou des CARSAT, notamment, peut être recherché pour développer les moyens de prévention des situations de harcèlement.

Les parties rappellent que la loi du 8 août 2016 a institué parmi les principes généraux de prévention le fait de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

##### 10.2. Identification

Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise sauf à ce que celles-ci soient juridiquement ou réglementairement obsolètes, une procédure appropriée sera mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- les plaintes doivent être suivies d'enquêtes objectives et traitées sans retard ;
- une procédure de médiation peut être mise en œuvre par une victime de harcèlement dans les conditions prévues par le code du travail ;
- toutes les parties impliquées bénéficieront d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- les plaintes seront étayées par des informations détaillées ;

- les fausses accusations délibérées ne seront pas tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;
- une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail et sur toute personne ou institution compétente en la matière.

### 10.3. Accompagnement des salarié(e)s harcelé(e)s ou agressé(e)s

L'entreprise rappellera qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Nonobstant d'éventuelles actions relevant du droit pénal, le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence. Les partenaires sociaux rappellent que tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel s'expose aux sanctions pénales suivantes : 2 ans de prison, et 30 000 € d'amende.

En cas d'abus d'autorité (de la part d'un supérieur hiérarchique par exemple), les peines peuvent être portées jusqu'à : 3 ans de prison, et 45 000 € d'amende. L'auteur de harcèlement sexuel peut également devoir verser des dommages-intérêts à sa victime.

La/les victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion. Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique. S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du (de la) salarié(e) agressé(e). L'employeur, en concertation avec les salarié(e)s ou leurs représentant(e)s, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise...

### 10.4. Outils pouvant aider à la mise en place d'une procédure appropriée

Les partenaires sociaux préconisent l'utilisation des outils mis en place par l'ONVS. Le domaine de compétence de l'ONVS recouvre les secteurs sanitaire et médico-social publics et privés ainsi que la médecine de ville : <http://solidarites-sante.gouv.fr/professionnels/gerer-un-etablissement-de-sante-medico-social/observatoire-national-des-violences-en-milieu-de-sante-onvs/onvs>

## Article 11

### *Élaborer une démarche de qualité de vie au travail et favorisant l'égalité professionnelle*

Compte tenu de la nécessité de tenir compte de la réalité des situations de travail des salarié(e)s, une démarche doit être menée, au plus près des réalités du travail, en associant la direction, l'encadrement intermédiaire, les représentant(e)s du personnel et les salarié(e)s.

Différentes étapes peuvent être envisagées dans cette démarche. La première consiste à identifier les principaux enjeux, se mettre d'accord sur la démarche, les processus d'action et construire le système d'acteurs permettant de porter la démarche. Ces éléments peuvent être formalisés dans un accord de méthode.

#### 11.1. Établir un diagnostic de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle

En vue de donner sa pleine efficacité à l'amélioration de la qualité de vie au travail, et compte tenu des obligations de négociation prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail, il est préconisé

aux entreprises d'établir un diagnostic préalable destiné à permettre de définir les enjeux propres à l'entreprise et qui sont de 3 types :

- les enjeux du travail (autonomie, nature de l'activité, intérêt et sens du travail, la capacité à s'exprimer et le droit à l'erreur, le sentiment d'être utile et efficace) ;
- les enjeux sociétaux soit les caractéristiques des populations au travail (âge, handicap, genre, situation familiale, distance du lieu de travail...) en lien avec des incitations à négocier certains sujets (seniors, handicap, maintien dans l'emploi, égalité professionnelle) ;
- les enjeux du secteur (exigences des usagers, des tutelles, des évolutions technologiques...). Cette étape pourra être précédée d'une phase de sensibilisation des acteurs - direction - personnel d'encadrement – IRP à ce que recouvre la QVT à des fins de niveaux de connaissance identiques. Les livrets et documents élaborés par l'ANACT permettent d'outiller cette phase.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de faire intervenir l'ANACT/les ARACT dans le cadre de la réalisation de leur diagnostic.

Le diagnostic s'appuiera sur l'analyse de la réalité des situations de travail des salarié(e)s, et à partir des éléments déjà existants dans l'entreprise (à titre d'exemple : le bilan annuel de la santé au travail, l'analyse du DUERP, les comptes rendus des espaces d'expression des personnels, les accords égalité professionnelle, les accords sur la GPEC, seniors, temps de travail, information transmise dans le cadre de la base de données définie par l'article L. 2323-8 du code du travail, avis du CSE, le bilan de l'activité de la commission SSCT, enquêtes de satisfaction...).

Il est préconisé que l'ensemble des acteurs soit impliqué. Ainsi, il est recommandé de mettre en place une commission QVT dans laquelle participeront des membres des IRP, de la direction et de l'encadrement.

Les éléments décrits en annexe pourront servir de guide pour élaborer un état des lieux et identifier les problématiques prioritaires à traiter dans l'établissement ou l'entreprise.

### 11.2. Négocier sur la QVT et l'égalité professionnelle

Le diagnostic préalable permettra d'orienter utilement le contenu de la négociation prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail. Cette négociation permettra d'identifier les domaines d'actions prioritaires les thèmes prioritaires et de définir les indicateurs de suivi permettant de donner sa pleine efficacité à la négociation précitée. Ces indicateurs pourront concerner les domaines suivants :

- les relations sociales ;
- les relations de travail ;
- le contenu et la qualité du travail ;
- l'environnement physique du travail ;
- la réalisation et le développement professionnel ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- les mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la mixité des emplois ;
- les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.

Les institutions représentatives du personnel, dans le cadre de leurs missions respectives, participeront à l'ensemble de la démarche et au suivi de la mise en œuvre des actions d'amélioration prévue dans l'accord. Les partenaires sociaux tiennent par ailleurs à rappeler dans le cadre du présent accord les outils mis à la disposition des entreprises (employeurs et instances représentatives) pour mener à bien cette mission sont de deux ordres : le contenu de la base de données économiques et sociales et les outils de l'ANACT.

Les partenaires sociaux souhaitent également rappeler dans ce cadre la possibilité de mettre en œuvre, au sein des entreprises de la branche et en partenariat avec les représentants du personnel,

des démarches de prévention et d'amélioration de la QVT avec l'appui ou l'accompagnement des ARACT, de la médecine du travail et des organismes de prévoyance.

### 11.3. Former l'encadrement à la qualité de vie au travail et aux mesures favorisant l'égalité professionnelle

Le rôle du management, comme celui de la direction, est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. Au quotidien, il organise l'activité, fait face aux difficultés rencontrées par les salarié(e)s, est un relais essentiel de la politique de l'entreprise. À cet effet, il est nécessaire que l'employeur précise en concertation avec lui son rôle, et les moyens nécessaires mis en œuvre pour qu'il puisse exercer ce rôle et pouvoir agir au plus près de la réalité du travail en lien avec les salarié(e)s. Une meilleure sensibilisation à la démarche qualité de vie au travail égalité professionnelle intégrée aux formations des managers en matière de gestion d'équipe et de comportements managériaux sont de nature à favoriser la qualité de vie au travail. L'objectif est d'aider ces managers à mieux appréhender les difficultés en prenant en compte les conditions réelles d'exercice du travail, à favoriser les échanges sur le travail, à savoir mieux identifier les conditions d'une bonne coopération dans leurs équipes.

Afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, il est nécessaire que les cadres et les professionnel(le)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s aient connaissance des champs d'implication propre à l'entreprise couverts par la démarche d'égalité professionnelle. Les indicateurs quantitatifs énoncés dans l'accord doivent permettre de faire un état lieux de l'entreprise par rapport à la branche et ainsi en tirer des objectifs collectifs d'entreprise propre à sa réalité. Il s'agit de la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.).

### 11.4. Expérimenter dans l'entreprise

Des indicateurs de suivi et d'évaluation seront prévus dans le cadre de l'accord. Ils pourront être relatifs :

- à la perception des salarié(e)s, (enquête de satisfaction par exemple) ;
- à la santé (AT/MP, inaptitude, évolution des consultations à la médecine du travail, taux de fréquence et de gravité par exemple) ;
- au fonctionnement de l'entreprise (absentéisme, nombres et qualité des événements indésirables, bilan des enquêtes de satisfaction et/ou commentaires, réclamations des usagers...)
- aux actions entreprises pour en évaluer la mise en œuvre, notamment quant au champ du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### 11.5. Leviers à disposition des entreprises

Les éléments ci-après décrits doivent être mobilisés dans le cadre de la démarche de développement de leur qualité de vie au travail. Certains vont permettre d'identifier et de formaliser les facteurs de risques professionnels, d'autres vont constituer des outils, des leviers pour l'action en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Ils prennent tout leur sens dans le cadre d'une politique volontariste d'amélioration de la qualité de vie au travail.

### 11.6. Outils présents dans l'entreprise

Les signataires se réfèrent aux différents outils mis en place dans les entreprises indispensables au pilotage de la politique de préservation de la santé physique et psychique des salarié(e)s, et notamment :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels et la fiche entreprise réalisée par la médecine du travail ;
- le (la) salarié(e) référent(e) ;
- le CSE ;



- l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail interentreprises auquel l'entreprise adhère ;
- la base de données économiques et sociales.

#### 11.7. Leviers pouvant aider à la mise en place d'une politique d'amélioration de la QVT et de l'égalité professionnelle

L'ANACT propose, entre autres, des outils pertinents en matière de démarche d'amélioration de la QVT. <https://www.anact.fr/outils/pilotage-dynamique-qualite-de-vie-au-travail>

#### 11.8. Droit d'expression des salarié(e)s dans l'entreprise

Les partenaires sociaux considèrent comme indispensable les échanges d'informations nécessaires au bon fonctionnement des établissements et qui visent à améliorer les conditions de travail de chacun. À cet effet, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent mettre en œuvre le dispositif relatif au droit d'expression des salarié(e)s soit dans le cadre de la négociation sur la QVT, soit dans le cadre d'une consultation du CSE.

#### 11.9. Espace de dialogue, un levier de la QVT et de l'égalité professionnelle

L'ANACT a publié un document et un kit sur ces espaces de dialogue pouvant être utilement mobilisé dans les entreprises. <https://www.anact.fr/outils/espaces-de-discussion>

### Article 12

#### *Nouvelles technologies de l'information et de la communication et temps de travail*

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont aujourd'hui largement utilisées dans les entreprises.

Pour que les NTIC participent au bien-être des salarié(e)s et qu'elles soient positivement acceptées dans l'entreprise, 3 axes de travail pourront être mis en œuvre :

- former à l'utilisation des NTIC les salarié(e)s ayant des difficultés particulières pour les maîtriser ;
- s'assurer que l'utilisation de ces moyens ne conduit pas à isoler les salarié.es et à ce que des relations respectueuses sur le fond et sur la forme soient garanties ;
- veiller à ce que la vie privée du (de la) salarié(e) soit préservée.

Les entreprises rechercheront les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par exemple, de temps de déconnexion, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises. Elles mettront en place des actions de sensibilisation et/ou de formation sur le bon usage des NTIC auprès des salarié(e)s et du management.

Elles intégreront, soit dans un accord, soit dans une charte, les modalités d'application du droit à la déconnexion dans les conditions définies par l'article L. 2242-8 (7°) du code du travail.

Les partenaires sociaux précisent que cet accord ou charte devra notamment préciser :

- les modalités d'application de ce droit à la déconnexion ;
- les éventuelles actions de formations et de sensibilisation à l'usage raisonnable des outils numériques.

En amont de la négociation, les partenaires sociaux pourront préconiser la réalisation d'un diagnostic quantitatif et qualitatif sur l'usage des outils numériques en s'appuyant sur le vécu des professionnels.

## **Article 13**

### *Communication*

Les partenaires sociaux s'engagent à redéfinir la feuille de route de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée au regard des informations collectées nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord, ceci à partir du deuxième semestre 2019.

## **TITRE IV**

### **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 14**

### *Durée. – Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il produira effet à compter du jour qui suit son dépôt. Il cessera de produire effet 4 ans après cette date de dépôt.

## **Article 15**

### *Suivi de l'accord*

Une commission de suivi composée d'au plus 2 représentants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau de la branche est mise en place. La délégation patronale ne devra pas dépasser en nombre celle de la délégation salariale.

Elle se réunira au moins une fois par an. La commission de suivi devra rendre un avis annuel à la CPPNI. Dans le dernier semestre de la troisième année, la CPPNI devra engager les négociations en vue de valider un nouvel accord.

## **Article 16**

### *Révision*

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail.

## **Article 17**

### *Modalités d'application de l'accord*

Compte tenu de l'objet de l'accord et de l'attention qu'apportent les parties à la promotion de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des salarié(e)s de la branche, il n'a pas été jugé opportun de définir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

## **Article 18**

### *Dépôt. – Extension*

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Simultanément, l'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 12 juin 2018.

(Suivent les signatures.)



**Facteurs facilitant l'élaboration d'une démarche de qualité de vie au travail  
dans le cadre du dialogue social**

La qualité de l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise :

- prise en compte des enjeux de la vie personnelle des salarié(e)s par les dirigeants des entreprises à tous les niveaux, par les partenaires sociaux et pour ce qui concerne l'environnement de l'entreprise, par l'État et les collectivités territoriales ;
- modes d'implication des salarié(e)s, y compris de l'encadrement, favorisant l'expression des femmes et des hommes dans la vie au travail.

La qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise sur :

- l'environnement économique ;
- les objectifs et orientations stratégiques ;
- les valeurs auxquelles se réfère l'entreprise exprimées par exemple, dans les chartes d'entreprise y compris dans ses relations avec son environnement
- les « caractéristiques » des salarié(e)s.

La qualité des relations sociales et de travail :

- reconnaissance du travail ;
- égalité salariale entre les femmes et les hommes. Respect, écoute des salariés ;
- mise en place d'espaces de dialogue et d'expression des salarié(e)s ;
- information adaptée aux enjeux des relations sociales et de travail ;
- dialogue social aux différents niveaux (établissement, entreprise) ;
- rôle des institutions représentatives du personnel ;
- modalités de participation aux décisions.

La qualité du contenu du travail :

- autonomie ;
- variété des tâches ;
- degré de responsabilité ;
- enrichissement des compétences ;
- capacité d'expression des salarié(e)s ;
- sens donné au travail.

La qualité de l'environnement physique :

- sécurité ;
- ambiances physiques.

La qualité de l'organisation du travail :

- qualité du pilotage ;
- capacité d'appui de l'organisation dans la résolution des problèmes ;
- rôle et appui du management de proximité ;
- démarche de progrès ;
- anticipation de la charge de travail pour sa gestion optimale ;
- organisations apprenantes ;

- conséquences de l'impact de la généralisation des nouvelles technologies de l'information et de communication (distinction des temps de travail liés aux moyens électroniques tels qu'e-mail à distance, portable...) ;
- anticipation des conséquences des restructurations des entreprises sur la qualité de vie au travail et l'emploi.

Les possibilités de réalisation et de développement personnel :

- formation ;
- acquis de l'expérience ;
- développement des compétences ;
- déroulement de carrière et égalité de ces déroulements de carrière entre les femmes et les hommes ;
- égal accès entre les femmes et les hommes aux fonctions de direction ;
- lutte contre les stéréotypes attachés à la maternité et à la parentalité ;
- prise en compte des diversités.

La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle :

- prise en compte de la parentalité (au cours de la vie professionnelle) ;
- attention portée à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle ;
- rythmes et horaires de travail ;
- attention portée aux temps sociaux (transports, accès aux services).

## ANNEXE 2

### Prévention des TMS dans les activités d'aide et de soin en établissement recommandation R 471



#### Prévention des TMS dans les activités d'aide et de soins en établissement

Pour vous aider à :

- supprimer ou réduire au maximum les risques professionnels liés à la manutention de personnes, selon le degré d'autonomie des personnes aidées et tout en les respectant.



**Convention collective**  
**IDCC : 3209. – INDUSTRIES MÉCANIQUES,**  
**MICROTECHNIQUES ET CONNEXES**  
**(Doubs)**  
**(27 avril 2015)**  
(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,  
*Journal officiel* du 28 janvier 2017)

---

**AVENANT DU 8 JUIN 2018**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS (RMH ET RAG)**  
**ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1851031M  
IDCC : 3209

---

Entre :  
UIMM Doubs ;  
UIMM Franche-Comté,  
D'une part, et  
FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie du Doubs, de nouveaux barèmes des rémunérations annuelles garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent avenant ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, la valeur du point est fixée à 4,70 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

## Article 2

### *Garantie annuelle de rémunération effective*

#### *a) Définition et montant*

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 31 de l'avenant « Mensuels » à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

#### Barème de garantie annuelle de rémunération effective

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE
140	18 010
145	18 020
155	18 050
170	18 110
180	18 210
190	18 350
215	18 700
225	19 150
240	19 860
255	20 600
270	21 420
285	22 475
305	23 940
335	26 110
365	28 550
395	31 520

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

#### *b) Détermination de la RAG*

Pour la détermination de la RAG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant mensuels de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la garantie annuelle de rémunération fixée en fonction de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la garantie annuelle de rémunération telle que définie ci-dessus.

### **Article 3**

#### *Indemnités de restauration sur le lieu de travail*

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,61 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 5,99 €.

### **Article 4**

#### *Prime de vacances*

Le montant de la prime de vacances visée à l'article 58 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie du Doubs est fixé à 40 €.

### **Article 5**

#### *Entrée en vigueur*

L'article 1<sup>er</sup> relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

L'article 2 relatif aux rémunérations annuelles garanties est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

L'article 3 relatif aux indemnités de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

L'article 4 relatif à la prime de vacances est applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

## **Article 6**

### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7**

### *Publicité et dépôt*

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Besançon, le 8 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 2992. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Indre-et-Loire)**

ACCORD DU 5 JUILLET 2018  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1851022M  
IDCC : 2992

Entre :

UIMM Loiret et Touraine,

D'une part, et

Métallurgie Indre-et-Loire FO ;

CFE-CGC Indre-et-Loire ;

CFDT Indre-et-Loire ;

CFTC Indre-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 39 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
- l'article 40 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention précitée relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres (y compris les cadres transposés) dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.



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

### *Champ d'application*

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire.

## Article 2

### *Barème des primes d'ancienneté*

La valeur du point servant à calculer les rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 40 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, à 5,23 € à compter du 1<sup>er</sup> août 2018.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

## Article 3

### *Barème des rémunérations annuelles garanties. – RAG*

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 39 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective de la métallurgie d'Indre-et-Loire du 10 décembre 2010 sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2018 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	OUVRIERS		AGENTS de maîtrise d'atelier	
I	1	140	18 009	O1	18 009		
	2	145	18 100	O2	18 100		
	3	155	18 212	O3	18 212		
II	1	170	18 331	P1	18 382		
	2	180	18 495	P2	19 017		
	3	190	18 695				
III	1	215	18 903	P3	19 480	AM1	19 913
	2	225	19 230	TA1	21 313	AM2	21 723
	3	240	20 303				

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
IV	1	255	21 236	TA2 22 297	AM3 22 868
	2	270	22 246	TA3 23 328	
	3	285	23 486	TA4 24 660	AM4 25 132
V	1	305	25 106		AM5 26 860
	2	335	27 552		AM6 29 474
	3	365	29 942		AM7 32 679
	3	395	32 486		34 764

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Pour rétablir une courbe de rémunération respectant une progressivité optimale entre les divers coefficients, une revalorisation particulière sera faite à partir de l'année 2018 comprise, sur les coefficients suivants :

- coefficient 225 grille « Administratifs et techniciens » en deux fois ;
- coefficient 215 grille « Ouvriers » en trois fois ;
- coefficient 255 grille « Agents de Maîtrise d'atelier » en deux fois.

#### **Article 4**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5**

##### *Entrée en vigueur*

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 6**

##### *Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord*

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 39 et 40 des « dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Les partenaires sociaux se rencontreront à nouveau dans le dernier trimestre de l'année 2018 afin d'examiner l'évolution de la situation économique et en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

#### **Article 7**

##### *Révision*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 8**

### *Dénonciation*

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 9**

### *Formalités*

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

## **Article 10**

### *Extension*

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Tours, le 5 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pas-de-Calais)**  
**(25 septembre 1987)**  
*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*  
(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,  
*Journal officiel* du 5 mai 1988)

---

ACCORD DU 15 JUIN 2018  
MODIFIANT L'ARTICLE 15 DE L'AVENANT « MENSUELS »  
RELATIF À LA PRIME SPÉCIALE AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2018  
NOR : ASET1851030M  
IDCC : 1472

---

Entre :

UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais ;

UIMM Calais ;

UIMM littoral Pas-de-Calais,

D'une part, et

CFDT métallurgie ;

CFTC métallurgie Calais ;

USM FO 62,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 modifié le 1<sup>er</sup> décembre 1990, le montant de la prime spéciale est fixé à 333 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018.

**Article 2**

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 15 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pas-de-Calais)**  
**(25 septembre 1987)**  
*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*  
(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,  
*Journal officiel* du 5 mai 1988)

---

**ACCORD DU 15 JUIN 2018**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES**  
**MINIMALES ANNUELLES POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1851029M  
IDCC : 1472

---

Entre :

UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais ;

UIMM Calais ;

UIMM littoral Pas-de-Calais,

D'une part, et

CFDT métallurgie ;

CFTC métallurgie Calais ;

USM FO 62,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant est mis en place en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'institution de REMA du 1<sup>er</sup> décembre 1988.

**Article 2**

Le barème des REMA figurant en annexe au présent avenant s'appliquera pour la durée de l'année civile 2018 et selon les conditions fixées par l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1988. Il est établi pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine).

**Article 3**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Hénin-Beaumont, le 15 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations effectives minimales annuelles (REMA 2018)

Base : durée légale du travail de 35 heures.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES sauf ouvriers et AMA	OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (AMA)	
140	17 982 €	01	17 982 €		
145	17 985 €	02	17 985 €		
155	18 072 €	03	18 072 €		
170	18 659 €	P1	18 659 €		
180	18 723 €				
190	18 787 €	P2	18 924 €		
215	18 828 €	P3	19 357 €	AM1	19 502 €
225	19 041 €				
240	19 792 €	TA1	20 293 €	AM2	20 460 €
255	20 443 €	TA2	20 777 €	AM3	21 248 €
270	21 534 €	TA3	22 073 €		
285	22 603 €	TA4	22 999 €	AM4	23 657 €
305	23 836 €			AM5	24 784 €
335	26 108 €			AM6	27 356 €
365	28 477 €			AM7	29 764 €
395	30 801 €				32 241 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Pas-de-Calais)  
(25 septembre 1987)**

*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)  
(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,  
Journal officiel du 5 mai 1988)*

**ACCORD DU 15 JUIN 2018**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET À L'INDEMNITÉ DE PANIER DE NUIT AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2018**

NOR : ASET1851028M  
IDCC : 1472

Entre :

UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais ;

UIMM Calais ;

UIMM littoral Pas-de-Calais,

D'une part, et

CFDT métallurgie ;

CFTC métallurgie Calais ;

USM FO 62,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La présente valeur du point, conclue dans le cadre des articles 29 et 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais définit les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés mensuels de la métallurgie du Pas-de-Calais.

**Article 2**

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018, la valeur du point est fixée à 4,18 €, base 35 heures.

**Article 3**

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais est fixée à 6,50 €, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018.



#### **Article 4**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 15 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques RMH

Base 35 heures.

Ce barème est à appliquer à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2018.

Valeur du point : 4,18 €.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Attention : ce barème sert essentiellement au calcul des primes d'ancienneté.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCHELON	COEF.	TOUTES CATÉGORIES sauf ouvriers et AMA	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS de maîtrise d'atelier (+ 7 %) (AMA)	
1	1	140	585,20	O1	614,46		
	2	145	606,10	O2	636,41		
	3	155	647,90	O3	680,30		
2	1	170	710,60	P1	746,13		
	2	180	752,40				
	3	190	794,20	P2	833,91		
3	1	215	898,70	P3	943,64	AM1	961,61
	2	225	940,50				
	3	240	1 003,20	TA1	1 053,36	AM2	1 073,42
4	1	255	1 065,90	TA2	1 119,20	AM3	1 140,51
	2	270	1 128,60	TA3	1 185,03		
	3	285	1 191,30	TA4	1 250,87	AM4	1 274,69
5	1	305	1 274,90			AM5	1 364,14
	2	335	1 400,30			AM6	1 498,32
	3	365	1 525,70			AM7	1 632,50
	HC	395	1 651,10				1 766,68

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de l'entreprise ou du salarié et supporter le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

---

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2018-22 DU 16 JUIN 2018  
À L'ACCORD DU 15 MARS 2018

NOR : ASET1850474Z  
IDCC : 176

---

**Page 79 :**

*Au lieu de :*

Brochure n° 3063

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS**  
**À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE**  
**ET VÉTÉRINAIRE**

---

ACCORD DU 15 MARS 2018  
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL  
DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

NOR : ASET1850474M  
IDCC : 1555

---

*Lire :*

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

---

ACCORD DU 15 MARS 2018  
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL  
DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

NOR : ASET1850474M  
IDCC : 176

---

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2018  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS  
DES OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(MONTOR – SAINT-NAZAIRE)  
NOR : ASET1851024M  
IDCC : 3017

Entre :

UMOP,

D'une part, et

CGT ;

CNTPA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Revalorisation salariale*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

– les rémunérations des ouvriers dockers occasionnels (ODO) sont revalorisées de 1,25 %.

Annexe jointe : grille des salaires de l'accord de place pour les ODO à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Fait à Saint-Nazaire, le 9 février 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires de l'accord de place pour les ODO à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018

(En euros.)

MÉTIER	NIVEAU	TARIF HORAIRE ODO
Calier/accoreur	B et C1	15,04
Signaleur	C2	15,29
Chauffeur élévateur/VL	C3	15,46
Chauffeur polyvalent/chauffeur bull/chauffeur nacelle/chauffeur élévateur ardoise	D1	15,89
42T/C1/pointeur	D2	16,87
Contremaître	AM2	19,23

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2018  
RELATIF À LA REVALORISATION DES GRILLES DE L'ACCORD DE PLACE  
DES OUVRIERS DOCKERS MENSUALISÉS ET DES PRIMES DE PLACE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(MONTOR – SAINT-NAZAIRE)

NOR : ASET1851023M  
IDCC : 3017

Entre :

UMOP,

D'une part, et

CGT ;

CNTPA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Revalorisation salariale*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

- les salaires repris dans la grille de rémunération des ouvriers dockers mensualisés sont revalorisés de 1,25 %.

Annexe I : grille des salaires de place des ouvriers dockers mensualisés applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Article 2**

*Revalorisation des primes de place*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

- les primes de place suivantes sont revalorisées de 1,25 % :
  - samedi matin, samedi après-midi, nuit semaine, nuit week-end, dimanche jour ;
  - prestations nuit semaine, nuit week-end, samedi après-midi, dimanche jour ;
  - commande tardive.

Annexe II : grille primes de place valables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Fait à Saint-Nazaire, le 9 février 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### **Grille des salaires de place des ouvriers dockers mensualisés applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**

*(En euros.)*

	I	II	III	IV	V
Classification	Nouveau salaire de base	PSD	Différentiel 35 heures	Ancienneté	Total
Niveau B	2 092,27	241,05	258,37		2 591,69
Niveau C					
Échelon 1	2 200,06	241,05	258,37		2 699,48
Échelon 2	2 236,91	241,05	258,37		2 736,32
Échelon 3	2 260,98	241,05	258,37		2 760,40
Niveau D					
Échelon 1	2 324,40	241,05	258,37		2 823,81
Échelon 2	2 467,51	241,05	258,37		2 966,93
Niveau AM					
Échelon 1	2 510,49	241,05	258,37		3 009,91
Échelon 2	2 812,39	241,05	258,37		3 311,81

I : nouveau salaire de base, il regroupe l'ancien salaire de base et la prime de fonction Le total des colonnes I, II, III et IV sert de référence vis-à-vis du SMBH de la CCNU.

La PSD reprend les primes de disponibilité, pluie, shifts différés, ciment, charbon, salissure et heures de finition.

Cette harmonisation intègre tous les éléments de la rémunération fixe, hors avantages acquis et prime de polyvalence.



## ANNEXE II

### **Grille des primes de place applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**

*(En euros.)*

PRIME	NOUVEAU MONTANT
Samedi matin	71,51
Nuit semaine	83,77
Nuit week-end	126,68
Samedi après-midi	88,88
Dimanche jour	88,88
Prestation nuit semaine	73,72
Prestation nuit week-end	111,48
Prestation samedi après-midi	78,22
Prestation dimanche jour	78,22
Commande tardive	71,51

Brochure n° 3370

Convention collective nationale  
IDCC : 3127. – **ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE**

AVENANT DU 3 JUILLET 2018  
RELATIF À LA CPPNI

NOR : ASET1851010M  
IDCC : 3127

Entre :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de s'adapter à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et adapter les dispositions relatives à l'organisation du dialogue social dans la branche des entreprises de services à la personne, le présent avenant annule et remplace :

- l'accord du 13 février 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- le protocole d'accord relatif aux modalités matérielles d'organisation de la négociation de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne et aux conditions d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires relatives à cette négociation signé le 9 octobre 2008 ;
- les chapitres V « Commission paritaire de révision, d'interprétation et de conciliation », VI « Révision » et VII « Interprétation – Conciliation de la partie 1 de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ».

Les articles II à X du présent avenant remplaceront le texte intégralement du chapitre II « Négociation au sein de la branche professionnelle » de la partie 1 de la convention collective « des entreprises de services à la personne ». Ils seront codifiés article 1 à 10.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

#### *Champ d'application*

Le présent avenant est applicable aux employeurs et salariés définis dans le préambule de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne du 20 septembre 2012 et vise les conventions et/ou les accords des entreprises relevant de son champ d'application (IDCC 3127).

### **Article 2**

#### *Rôle de la branche*

La branche se réunit en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche sur les thèmes de négociation prévues par le code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, il est rappelé que la branche a pour missions :

1. De définir, par la négociation, les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles.
2. De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

### **Article 3**

#### *Rôle de la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, cette commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.
3. Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, 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.

Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue le type de signataire des accords (délégués syndicaux, élus du personnel, salariés mandatés, etc. avec une répartition par organisation syndicale concernée) ;

4. 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.
5. Exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

6. Apporter toute modification qui pourrait être nécessaire à son bon fonctionnement.

Les partenaires sociaux de la branche entendent donner d'autre rôle à la CPPNI :

7. Rendre un avis à la demande des partenaires sociaux pour interprétation des accords collectifs de branche en application de l'article L. 2261-22 du code du travail.

8. Le rôle de conciliation afin d'assurer un règlement des conflits au plus près des préoccupations des partenaires sociaux de la présente convention et des textes associés.

9. Un rôle en matière de révision des textes de la convention collective.

#### **Article 4**

##### *Composition de la CPPNI, prise en charge et protection des mandatés*

1. La CPPNI est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales, représentatives au plan national dans la branche professionnelle.

2. Chaque organisation est représentée au maximum par 3 mandatés. Cet article devra être révisé si la parité en nombre d'organisations entre les deux collèges est modifiée, notamment à l'occasion de la publication des arrêtés des résultats de mesures de la représentativité.

3. Les représentants de chaque délégation bénéficient d'une autorisation d'absence de droit de leur emploi salarié, sur présentation d'une convocation. Ils ne doivent subir ni baisse ni perte de rémunérations du fait de leur participation aux réunions de préparation de leur délégation et de négociation de la branche. À cet effet, leur employeur maintient leur salaire et peut demander leur prise en charge auprès des fonds de financement nationaux ou de la branche selon les règles en vigueur.

Le temps passé en réunion et en préparation est assimilé à du temps de travail effectif en sachant qu'une journée en CPPNI représente 7 heures, sous-réserve de signature de la feuille d'émargement. À chaque réunion de la CPPNI, un temps de 2 heures de préparation est décompté, ce qui correspond à un total de 9 heures pour une journée et 4 h 30 pour une demi-journée. Les temps de déplacement pour se rendre de son domicile au lieu de négociation est dédommagé, mais pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le salarié doit aviser son employeur de son absence dès réception de la convocation.

Les frais de déplacement, d'approche, de séjour des mandatés à la CPPNI sont pris en charge par l'APNESAP l'association paritaire nationale des entreprises de services à la personne qui gère le fonds du paritarisme de la branche, sur justificatif et dans les limites arrêtées par son conseil d'administration.

Le montant des frais de déplacement, d'approche et de séjour et de toute autre indemnité comme celle pour la garde d'enfant est réétudié annuellement par le conseil d'administration de l'APNESAP.

4. La participation d'un salarié aux réunions de négociation correspond à l'exercice d'une activité syndicale. Par conséquent, aucune mesure discriminatoire, aucune sanction ne pourra être prononcée à l'encontre d'un salarié en considération de cette participation conformément au principe de non-discrimination rappelé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale de salariés ou d'employeurs en vue de siéger à la CPPNI et dans toutes les commissions et instances de branche sont des salariés protégés et bénéficient de la protection spéciale de licenciement accordée aux délégués syndicaux.

#### **Article 5**

##### *Modalités de fonctionnement de la CPPNI*

Concernant l'organisation des négociations, un accord de méthode sera négocié afin de prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation de la CPPNI. Cet accord et particulièrement l'agenda social de la branche sera négocié à nouveau tous les ans.

1. Il est convenu que la commission se réunira en formation plénière :

- au moins 3 fois par an, sur la base du calendrier défini au début de chaque année, en vue des négociations annuelles, triennales et quinquennales ;

- autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 2 du présent chapitre et de l'agenda social ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les stipulations conventionnelles.

2. Au moins une organisation représentative de chaque collège doit être présente tout le temps de la réunion pour que l'ordre du jour soit maintenu.

Les pouvoirs de représentation ne sont pas possibles.

3. Le secrétariat de la CPPNI est décidé paritairemment par la CPPNI pour une durée de 2 ans. Il sera assuré par la Fédésap dès l'entrée en vigueur de cet accord, et ce jusqu'au 31 décembre 2019.

Le secrétariat a pour mission de :

- rédiger et transmettre les convocations et ordres du jour aux mandatés dans les délais impartis ;
- rédiger les comptes rendus de réunion ;
- archiver tout document officiel concernant la branche.

Les comptes rendus des réunions doivent retracer les débats et contenir un relevé de décisions récapitulatif des décisions prises sans détail des votes. Ils sont approuvés lors de la réunion suivante avant d'être circularisés aux organisations absentes. En aucun cas les comptes rendus ne peuvent être diffusés auprès du grand public.

4. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté lors de la réunion précédente et diffusé à l'ensemble des organisations par courriel. Il est rappelé que le secrétariat diffuse l'ordre du jour 15 jours minimum avant la date de la réunion.

L'ordre du jour peut faire l'objet de demande de modification en dehors des réunions à l'ensemble des organisations représentatives.

5. Le lieu de réunion est alternant pour donner la possibilité à chaque organisation représentative dans la branche de recevoir la CPPNI dans ses locaux, en fonction des disponibilités de salle.

6. Seul une ou un président de séance qui anime les débats est prévu afin que toutes les organisations représentatives dans la branche puissent être partie prenante dans les décisions et le déroulement des réunions. La ou le président de séance doit être tournant pour alterner les collèges d'une séance à l'autre et pour que toutes les organisations puissent assurer ce rôle chacune son tour. Elle ou il est issu traditionnellement de l'organisation qui reçoit la CPPNI dans ses locaux et à défaut d'alternance, par l'organisation qui se propose en début de séance.

7. Les décisions (comme le choix d'un expert, l'ouverture d'une négociation, etc.) prises en CPPNI, à l'exclusion des signatures d'accord dont les modalités d'adoption sont fixées par le code du travail, sont issues de consensus parmi les présents.

À défaut, le président de séance doit recourir à un vote qui se déroule par collège et pour lequel chaque délégation présente dispose d'une voix.

En cas d'égalité de voix au sein d'un collège ou entre les collèges, le président de séance doit recourir à un 2<sup>e</sup> vote dans chaque collège et pour lequel chaque délégation présente vote selon son poids en tant qu'organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentative au niveau de la branche indiquée dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au *Journal officiel* à la date de la décision.

À défaut d'accord entre les collèges (un collège pour et l'autre contre), aucune décision ne peut être adoptée.

## Article 6

### *Rôle de révision*

1. La CPPNI est chargée d'élaborer un rapport annuel contenant les informations d'ordre économique et social nécessaires aux parties pour, le cas échéant, négocier sur la révision de la présente convention, de ses avenants et annexes, en toute connaissance de cause. Ce rapport, dont les destinataires devront conserver la confidentialité, devra comprendre les informations économiques, juridiques et sociales susceptibles d'influencer, notamment les questions de rémunération, de temps et durée du travail et de formation professionnelle. Ce rapport est présenté aux parties annuellement et constitue le préalable à toute négociation portant sur la révision de la présente convention, de ses avenants et annexes.

2. La CPPNI peut aussi être amenée à ouvrir des discussions pour la mise en harmonie de la présente convention, de ses avenants et annexes avec toute évolution constatée dans les domaines juridique, économique et social, notamment avec toute nouvelle prescription légale ou à la suite d'une demande de révision selon les règles en vigueur.

## Article 7

### *Rôle d'interprétation*

1. La CPPNI peut être saisie soit par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs par lettre recommandée avec avis de réception transmise à chacune des autres organisations, soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2. Chaque organisation présente vote selon son poids en tant qu'organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentative au niveau de la branche indiquée dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au *Journal officiel* à la date de la décision.

3. Lorsque la CPPNI rend un avis unanime, son avis s'incorpore à la présente convention.

En revanche, lorsque l'avis n'est pas unanime, il ne peut être adopté qu'après avoir recueilli 50 % d'audience dans chaque collège. Cet avis fait l'objet d'un avenant à la présente convention et n'aura donc d'effet juridique que pour l'avenir.

Lorsque la demande d'interprétation est à la demande d'une juridiction, en cas de non-unanimité, il sera précisé à ladite juridiction la position de chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs avec leur représentativité respective.

L'avis de la commission est applicable, à défaut d'opposition écrite et motivée de la majorité des organisations de l'un ou de l'autre collège dans un délai de 15 jours à compter de la signature du procès-verbal constatant l'avis de la commission.

4. En cas de difficulté sérieuse d'interprétation de la présente convention, de ses avenants et annexes, les membres de la CPPNI peuvent, d'un commun accord exprimé à la majorité des membres, décider de recourir à un expert extérieur reconnu dans le domaine sujet à discussion. Les membres de la commission ne sont pas liés par l'avis de cet expert.

## Article 8

### *Rôle de conciliation*

1. La CPPNI peut être saisie par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés pour concilier, d'un commun accord des parties à un conflit relatif à l'application de la convention.

2. Les parties intéressées à la conciliation présentent leurs prétentions respectives devant la commission, mais ne peuvent assister aux délibérations afin de garantir l'indépendance et l'impartialité des membres de la commission.

3. Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention, par ses avenants ou annexes, la convocation à une réunion doit être adressée par tous moyens par le secrétariat au moins 10 jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission. Cette convocation précise l'objet de la réunion et est accompagnée de documents utiles.

4. En tout état de cause, les compétences conférées à la commission n'excluent pas les voies de recours directes auprès des juridictions compétentes.

5. Les membres de la CPPNI s'engagent à préserver le caractère confidentiel des dossiers examinés.

6. Les membres présents de la commission émettent, après le délibéré qui suit immédiatement et impérativement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par collège, le(s) quel(s) est (sont) communiqué(s) aux parties par lettre recommandée avec avis de réception.

## **Article 9**

### *Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise*

#### 1. Accords devant être transmis à la commission

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...);
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne temps (CET).

#### 2. Diligence de transmission

La partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation) transmet l'accord à la CPPNI. Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer de cette transmission les autres signataires du texte.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

#### 3. Adresse d'envoi à la CPPNI

En version électronique, à l'adresse suivante : CPPNIESAP@gmail.com.

Le secrétariat de la commission paritaire notifiera au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse.

Les partenaires sociaux seront destinataires de tout courriel reçu sur l'adresse mail mentionnée précédemment tous les destinataires verront simultanément le texte.

À réception d'un accord sur cette adresse, un accusé de réception sera émis.

## **Article 10**

### *Observatoire de branche paritaire*

L'observatoire de branche paritaire doit fournir aux partenaires sociaux les rapports de branche annuels indispensables pour les négociations obligatoires.

Il est composé de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche. Ses modalités, règles et indicateurs seront fixés dans un règlement intérieur dont les travaux débiteront dès la signature du présent avenant.

## **Article 11**

### *Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales.

Fait à Paris, le 3 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3370

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE**

AVENANT N° 3 DU 6 AVRIL 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1851015M  
IDCC : 3127

Entre :  
SYNERPA ;  
FEDESAP,  
D'une part, et  
FS CFDT ;  
CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace l'article 1<sup>er</sup> sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. – Salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

*Salaires minima conventionnels bruts*

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	TAUX HORAIRE BRUT
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9,88
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	9,91

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	TAUX HORAIRE BRUT
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	9,94
Assistant(e) de vie (3)	IV	10,04

## Article 2

### *Égalité femmes-hommes*

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

## Article 3

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

## Article 4

### *Formalités de dépôt*

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Fait à Paris, le 6 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

ACCORD DU 3 JUILLET 2018  
RELATIF AU TRANSFERT DE SALARIÉS EN CAS DE CHANGEMENT DE PRESTATAIRE  
(SECTEUR DU TRANSPORT DE FONDS ET VALEURS)

NOR : ASET1851021M

IDCC : 16

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans l'objectif de préserver le niveau d'emploi à l'occasion d'un changement de prestataire dans les activités du transport de fonds et valeurs, les partenaires sociaux ont défini un dispositif de transfert de salariés vers l'entreprise bénéficiaire du marché.

Le dispositif décrit par le présent accord repose sur l'adhésion des entreprises et des salariés au principe du maintien dans l'emploi. La commission nationale de suivi mise en place par le présent accord veille à sa bonne application.

Dans le présent accord, l'entreprise perdant le marché est dénommée « entreprise sortante » et celle prenant le marché est dénommée « entreprise entrante ».

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique :

1. Aux marchés :

- concernant des activités de transport des fonds et valeurs quel qu'en soit le montant, telles que définies par l'article 611-1 du code de la sécurité intérieure ;
- repris en totalité ou partiellement par l'entreprise entrante ;
- détenus depuis au moins 12 mois ;
- ayant généré un chiffre d'affaires annuel justifiant le transfert d'au minimum un salarié.

2. Aux sites de production des entreprises entrante et sortante :

- affectés directement par le changement de prestataire ;
- situés à une distance maximale de 100 kilomètres (site à site) ;

3. Aux salariés :

- affectés aux activités de transport de fonds, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires ;
- titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée supérieure à 3 mois ;
- n'étant pas absents depuis plus de 4 mois au titre d'un arrêt maladie ou dont le contrat de travail n'est pas suspendu, hors les cas d'accidents du travail et de congés de maternité ;
- se trouvant à plus de 2 ans d'un départ à la retraite ou d'entrée dans un dispositif de fin de carrière ;
- se trouvant à moins de 2 ans d'un départ à la retraite ou d'entrée dans un dispositif de fin de carrière, seulement s'ils sont volontaires à leur transfert.

Les conditions précitées sont cumulatives. Les conditions de l'alinéa 3, relatives aux personnels, s'apprécient à la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

## **Article 2**

### *Modalités de mise en œuvre*

#### 2.1. Nombre de salariés transférables

Le nombre de salariés transférables est calculé en fonction d'un montant de chiffre d'affaires annuel perdu par l'entreprise sortante. Les règles pour déterminer ce nombre sont définies dans l'annexe 1.

Le chiffre d'affaires total est apprécié par l'entreprise sortante sur la base de la facturation hors taxes par activité réalisée par elle-même dans les 12 mois pleins précédant la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client. L'entreprise entrante peut demander à l'entreprise sortante de justifier du chiffre d'affaires perdu par la production d'un relevé de factures des 12 derniers mois approuvé par le commissaire aux comptes.

L'éventuelle actualisation des ratios est déterminée annuellement par la commission nationale de suivi.

L'entreprise sortante peut décider de transférer un nombre de salariés inférieur à celui ainsi calculé, à charge pour elle de communiquer cette décision à l'entreprise entrante dans un délai minimum de 1 mois avant la date de transfert.

## 2.2. Critères de choix des salariés proposés pour être transférés

De par la nature de l'activité et de l'organisation des prestations fournies par les entreprises de transport de fonds, il n'est pas possible de procéder au choix des salariés proposés pour être transférés à partir de leur affectation au service du contrat commercial visé.

En conséquence, les critères de choix pour déterminer la liste des salariés proposés pour être transférés sont :

- le volontariat ;
- la situation de famille ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la polyvalence.

Ces cinq critères sont :

- pris en compte aux conditions de cotation prévues par la grille figurant en annexe 2, étant entendu que le premier salarié transféré est celui qui a le plus grand nombre de points ;
- appréciés à la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

En cas d'égalité de points, le salarié le moins ancien dans l'entreprise est prioritaire au transfert. En cas de nouvelle égalité de points, le salarié le plus jeune est prioritaire au transfert.

Les salariés proposés pour être transférés doivent satisfaire, à la date du transfert, aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles : carte professionnelle en cours de validité ; permis de conduire en cours de validité adéquat(s) et correspondant(s) à la catégorie de véhicule(s) utilisé(s) ; formations complémentaires associées à jour ; arrêtés d'autorisation de port d'armes en cours de validité pour les convoyeurs de fonds ; passeport « formation ».

L'entreprise sortante renonce au transfert du ou des salariés qui ne satisferaient à ces exigences et proposer un ou plusieurs autres salariés sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés).

Pour la bonne application de l'accord, les salariés informent régulièrement leurs employeurs de l'évolution de leur situation personnelle.

## 2.3. Procédure de transfert

### 2.3.1. Moyens de transmission des informations et documents entre les acteurs de la procédure de transfert

Les informations et documents transmis entre les entreprises sortante et entrante d'une part, et entre celles-ci et les salariés et leur comité d'entreprise (CE) ou comité social et économique (CSE) d'autre part, le sont par voie électronique.

### 2.3.2. Informations préalables

Sous 5 jours ouvrés au plus à compter de la notification formelle de l'attribution du marché par le client, l'entreprise entrante se fait connaître à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sous 10 jours ouvrés au plus à compter de la réception de cette notification, les entreprises entrante et sortante informent leurs instances élues de l'attribution du nouveau marché.

### 2.3.3. Fourniture de la liste des salariés proposés pour être transférés

Dans les 10 jours ouvrés au plus à compter de la réception du courrier de l'entreprise entrante signifiant la reprise du marché, l'entreprise sortante communique à l'entreprise entrante la liste des salariés qu'elle propose pour être transférés, accompagnée des dossiers individuels.

Cette liste comporte un nombre de salariés égal à celui calculé selon les règles définies au paragraphe 2.1. Est joint à cette liste, pour chaque salarié dont le transfert est proposé, un dossier individuel dont la composition exhaustive figure en annexe 3.

Simultanément, l'entreprise sortante informe les salariés proposés pour être transférés du nom de l'entreprise entrante et de la date et du lieu de prise de fonctions. Elle informe également son CE ou son CSE.

Dès réception de la liste et des dossiers individuels, l'entreprise entrante procède à leur examen. Au bout d'un délai de 5 jours ouvrés, les dossiers individuels conformes sont tacitement validés. En cas de non-conformité d'un dossier individuel, l'entreprise entrante en fait part dès que possible à l'entreprise sortante pour qu'elle puisse, dans les 2 jours ouvrés, apporter les rectifications nécessaires. Si, au bout de 7 jours ouvrés au plus, et en cas de demande de rectifications formulées le 5<sup>e</sup> jour ouvré au plus, après la réception de la liste et des dossiers individuels, le dossier individuel n'a pas été mis en conformité, le transfert proposé n'est pas validé. L'entreprise entrante est tenue de motiver cette non-validation. Le salarié concerné reste alors à la charge de l'entreprise sortante.

#### 2.3.4. Réunion avec les salariés proposés pour être transférés

L'entreprise entrante s'organise pour recevoir collectivement, en une ou plusieurs fois selon leur nombre, dans un délai de 10 jours ouvrés à compter de la date de réception de la liste des salariés proposés pour être transférés, les salariés dont le dossier individuel est validé.

Cette réunion revêt la forme d'un échange destiné à ce que les salariés puissent avoir des informations sur l'entreprise entrante et que celle-ci fasse connaissance avec ses éventuels futurs salariés.

Si la réception collective prévue par le présent article n'a pas pu avoir lieu dans le délai mentionné supra, la procédure de transfert les concernant continue pour autant son cours sans qu'elle puisse être déclarée comme non valide.

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de cette réception collective :

- le salarié fait connaître par tout moyen formel à l'entreprise entrante et à l'entreprise sortante son accord ou son refus d'être transféré ; l'absence de positionnement du salarié vaut refus ;
- au cas où des éléments nouveaux conduisent l'entreprise entrante à ne pas confirmer la validation du dossier individuel d'un salarié, elle le fait savoir à l'entreprise sortante par tout moyen formel en motivant sa décision ; dans le cas contraire, le dossier individuel reste tacitement validé.

Deux cas peuvent à ce stade se présenter :

- soit le dossier individuel est validé et le salarié accepte la proposition d'être transféré : la procédure d'établissement d'une proposition de contrat de travail prévue à l'article 3 est engagée immédiatement ;
- soit le dossier individuel n'est pas validé ou le salarié refuse la proposition d'être transféré : celui-ci demeure salarié de l'entreprise sortante.

Lorsqu'un ou plusieurs dossiers ont été rejetés par l'entreprise entrante ou refusés par un ou des salariés proposés pour être transférés, l'entreprise sortante établit une liste complémentaire selon les modalités décrites au paragraphe 2.3.5.

#### 2.3.5. Fourniture d'une liste complémentaire

Dans un délai de 5 jours ouvrés à compter des décisions prises par les salariés ou par l'entreprise entrante et en fonction du nombre des dossiers retenus, l'entreprise sortante adresse à l'entreprise entrante une liste complémentaire qui :

- énumère un nombre de salariés égal à celui des salariés ayant refusé d'être transférés ou dont le dossier individuel n'a pas été validé par l'entreprise entrante ;
- comprend des salariés choisis selon les critères définis au paragraphe 2.2 ;

– est accompagnée des dossiers individuels prévus par le paragraphe 2.3.3.

Dès réception de cette liste complémentaire et des dossiers individuels, l'entreprise entrante procède à leur examen. Au bout d'un délai de 5 jours ouvrés, les dossiers individuels conformes sont tacitement validés. En cas de non-conformité d'un dossier individuel, l'entreprise entrante en fait part dès que possible à l'entreprise sortante pour qu'elle puisse, dans les 2 jours ouvrés, apporter les rectifications nécessaires. Si, au bout de 7 jours ouvrés au plus, et en cas de demande de rectifications formulées le 5<sup>e</sup> jour ouvré au plus, après la réception de la liste et des dossiers individuels, le dossier individuel n'a pas été mis en conformité, le transfert proposé n'est pas validé. L'entreprise entrante est tenue de motiver cette non-validation. Le salarié concerné demeure salarié de l'entreprise sortante.

Dans les 10 jours ouvrés à compter de la réception de la liste complémentaire et des dossiers individuels, l'entreprise entrante s'organise pour recevoir collectivement, en une ou plusieurs fois selon leur nombre, les salariés dont le dossier individuel est validé.

Cette réception revêt la forme d'un échange destiné à ce que les salariés puissent avoir des informations sur l'entreprise entrante et que celle-ci fasse connaissance avec ses éventuels futurs employés.

Si la réception collective a été rendue impossible dans le délai mentionné supra, la procédure de transfert continue pour autant son cours sans qu'elle puisse être déclarée comme non valide.

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de cette réception collective :

- le salarié fait connaître à l'entreprise entrante et l'entreprise sortante son accord ou son refus d'être transféré ; l'absence de positionnement du salarié vaut refus ;
- au cas où des éléments nouveaux conduisent l'entreprise entrante à ne pas confirmer la validation du dossier individuel d'un salarié, elle le fait savoir à l'entreprise sortante en motivant sa décision ; dans le cas contraire, le dossier individuel reste tacitement validé.

Deux cas peuvent à nouveau se présenter :

- soit le dossier individuel est validé et le salarié accepte la proposition d'être transféré : la procédure d'établissement d'une proposition de contrat de travail prévue à l'article 3 est engagée immédiatement ;
- soit le dossier individuel n'est pas validé ou le salarié refuse la proposition d'être transféré : celui-ci demeure salarié de l'entreprise sortante.

À ce stade, le nombre de salariés qui seront effectivement transférés devient définitif, qu'il soit égal ou inférieur au nombre de salariés que l'entreprise sortante avait décidé de proposer pour être transférés.

À titre pédagogique, l'annexe 6 expose de manière synthétique l'ensemble des modalités de mise en œuvre décrites supra.

### **Article 3**

#### *Établissement de la proposition du contrat de travail*

##### **3.1. Fourniture de dossiers complémentaires**

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de la validation des dossiers de transfert, l'entreprise sortante est tenue d'adresser à l'entreprise entrante, pour chaque salarié concerné, un dossier complémentaire dont la composition exhaustive figure en annexe 4.

Dès réception de chaque dossier complémentaire, l'entreprise entrante établit une proposition de contrat de travail respectant les conditions définies aux paragraphes 3.2 à 3.5.

### 3.2. Maintien des conditions générales d'emploi

Le contrat de travail proposé au salarié :

- respecte les clauses particulières attachées au contrat au sein l'entreprise sortante : la qualification, le coefficient, l'ancienneté au moment du transfert et les éléments de rémunération tels qu'exposés au paragraphe 3.3 ci-dessous ;
- précise la date, le lieu d'affectation, le lieu de première prise de service et les modalités de garantie de la rémunération.

### 3.3. Maintien de la rémunération

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son horaire contractuel calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il est tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération ne comprend ni les heures supplémentaires ou complémentaires, ni participation et intéressement.

Une analyse de la nature des primes octroyées dans les deux entreprises est effectuée afin que des émoluments ayant la même vocation ne se cumulent pas.

L'entreprise entrante n'est pas tenue de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération, ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une prime différentielle dont le montant est alors précisé dans le contrat de travail.

Les primes à échéance fixe mais dont le montant varie sont adaptées aux modalités de versement de l'entreprise entrante.

### 3.4. Octroi des congés acquis à la date de transfert

L'entreprise sortante solde l'ensemble des droits à congés acquis à la date du transfert sous forme de solde de tout compte.

Le salarié aura, au sein de l'entreprise entrante, un droit à congés non payés équivalent en nombre de jours.

### 3.5. Statut collectif

Le salarié bénéficie du statut collectif de l'entreprise entrante qui se substitue dès le premier jour de la reprise à celui de l'entreprise sortante.

## Article 4

### *Droits des salariés susceptibles de bénéficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante*

Le salarié susceptible de bénéficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante reçoit sa proposition de contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Il dispose d'un délai de 5 jours ouvrés pour formaliser son accord sur le contrat de travail qui lui est proposé par l'entreprise entrante. À l'issue de ce délai :

- soit il donne son accord en signant le contrat de travail proposé ;
- soit il n'a formulé aucune réponse : ce silence vaut refus, il demeure salarié de l'entreprise sortante.

Dès la signature du contrat de travail, le salarié transféré bénéficie au minimum de 2 jours de formation sur la présentation de l'entreprise entrante (7 heures) et sur les règles sécuritaires appli-



quées au sein de celle-ci (7 heures). Les entreprises entrante et sortante s'accordent sur les jours de délivrance de ces formations afin de limiter au maximum toute perturbation opérationnelle et de service aux clients.

## **Article 5**

### *Information de l'entreprise sortante et des représentants du personnel par l'entreprise entrante*

L'entreprise entrante transmet à l'entreprise sortante la liste nominative définitive des salariés transférés.

Dans ce même délai, les entreprises entrante et sortante communiquent cette même liste à leurs instances élues.

## **Article 6**

### *Règlement des salaires et des sommes à paiement différé aux salariés transférés*

L'entreprise sortante règle au personnel transféré les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert, les heures dues au titre des compteurs de modulation qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert, les indemnités de réduction de temps de travail (jours RTT) qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert et la quote-part de 13<sup>e</sup> mois sous forme de solde de tout compte.

## **Article 7**

### *Mesure spécifique*

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord national professionnel dans la convention collective du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

## **Article 8**

### *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.

## **Article 9**

### *Commission nationale de suivi*

Dans le cadre de la commission paritaire, il est institué une commission nationale de suivi du présent accord composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette commission nationale :

- a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord ;
- a compétence pour proposer chaque année si nécessaire l'actualisation de l'annexe 1 du présent accord ;
- est habilitée à émettre des avis liés à l'interprétation du présent accord, en cas de litiges dont elle aura été saisie.

La commission nationale se réunit sous un délai ne pouvant excéder 30 jours calendaires suivant la date de réception du courrier de saisine émanant d'une des parties prenantes dans ledit transfert.

## **Article 10**

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

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 11**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### RÈGLES DE CALCUL DU NOMBRE DES SALARIÉS TRANSFÉRABLES

---

Le nombre de salariés transférables est déterminé sur la base du chiffre d'affaires annuel perdu divisé par la valeur du ratio par activité et arrondi à l'unité inférieure.

Les fonctions visées dans la présente annexe sont appréciées selon les dispositions du tableau des coefficients ajouté par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transports de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires.

#### 1. Pour l'activité « Transport de fonds »

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70 000 €, un convoyeur de fonds ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 700 000 €, un régulateur, un chef de mouvement ou un chef d'équipe est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires transport 1 000 000 € HT :

- convoyeurs transférables =  $1\,000\,000 / 70\,000 = 14,28$  soit 14 personnes ;
- encadrement transférable =  $1\,000\,000 / 700\,000 = 1,43$  soit 1 personne.

#### 2. Pour l'activité « Traitement de fonds et valeurs »

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 74 000 €, un opérateur de traitement de valeurs, un employé administratif, un agent de chambre forte ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 740 000 € par an, un chef d'équipe ou un chef de service est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires caisse = 1 000 000 € HT :

- opérateurs ou employés transférables =  $1\,000\,000 / 74\,000 = 13,51$  soit 13 personnes ;
- encadrement transférable =  $1\,000\,000 / 740\,000 = 1,35$  soit 1 personne.

#### 3. Pour l'activité « Maintenance des installations automatisées »

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 77 000 €, un agent de maintenance, un technicien de maintenance ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 770 000 €, un chef d'équipe est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires automate bancaire = 1 000 000 € HT :

- agents, gestionnaire ou techniciens transférables =  $1\,000\,000 / 77\,000 = 12,98$  soit 12 personnes ;
- encadrement transférable =  $1\,000\,000 / 770\,000 = 1,29$  soit 1 personne.

## ANNEXE 2

### COTATION DES CRITÈRES DE CHOIX POUR ÉTABLIR LA LISTE DES SALARIÉS PROPOSÉS POUR ÊTRE TRANSFÉRÉS

Volontariat	Volontaire	24 points
	Non volontaire	0 point
Situation de famille	Célibataire sans enfant- marié ou assimilé (Pacs, concubinage) sans personne à charge fiscalement	5 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 1 personne à charge fiscalement	4 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 2 personnes à charge fiscalement	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 3 ou personnes à charge ou plus	2 points
	Parent isolé avec personne(s) à charge fiscalement	2 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), parent isolé avec personne(s) handicapé(s) à charge fiscalement	1 point
Âge	Moins de 30 ans	6 points
	de 30 jusqu'à 40 ans révolus	4 points
	de 41 à 50 ans révolus	3 points
	> 50 ans (hors retraite à taux plein)	1 point
Ancienneté	Moins de 3 ans	6 points
	de 3 à 5 ans révolus	5 points
	de 6 à 10 ans révolus	3 points
	de 11 à 15 ans révolus	2 points
	> 15 ans	0 point
Polyvalence	Carte professionnelle avec mention d'un métier	3 points
	Carte professionnelle avec mention de deux métiers	2 points
	Carte professionnelle avec mention de trois métiers	1 point

### ANNEXE 3

#### COMPOSITION EXHAUSTIVE DU DOSSIER INDIVIDUEL DE CHAQUE SALARIÉ PROPOSÉ POUR ÊTRE TRANSFÉRÉ

---

À la liste visée au paragraphe 2.3.3 du présent accord, est annexé, pour chaque salarié proposé pour être transféré, un dossier individuel comprenant :

*a)* Une fiche dans laquelle figurent les informations suivantes :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- situation de famille ;
- adresse ;
- date d’ancienneté ;
- coefficient ;
- horaire hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- prime(s) à caractère fixe dans l’entreprise depuis plus de 12 mois ;
- nature du contrat de travail (CDI – CDD d’une durée supérieure à 3 mois) ;
- nature du ou des certificats de qualification professionnelle détenu(s) ou attestation d’équivalence ;
- le cas échéant, absence en cours :
  - motif ;
  - date de début ;
  - date prévue de reprise d’activité ;
- s’il s’agit d’un représentant du personnel : nature de la représentation.

*b)* Une copie des pièces suivantes :

- carte d’identité (recto verso) ;
- carte professionnelle (document administratif délivré par le CNAPS : attribution initiale ou renouvellement) ;
- le cas échéant :
  - permis de conduire (pour convoyeurs et DABistes) ;
  - arrêté préfectoral d’autorisation de port d’armes (pour convoyeurs) ;
  - attestation FIMO ou dispense ou FCO (pour convoyeurs-conducteurs).

## ANNEXE 4

### COMPOSITION EXHAUSTIVE DU DOSSIER COMPLÉMENTAIRE TRANSMIS EN VUE DE L'ÉTABLISSEMENT D'UNE PROPOSITION DE CONTRAT DE TRAVAIL

---

Le dossier complémentaire transmis en vue de l'établissement de la proposition du contrat de travail du salarié qui a donné son accord pour bénéficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante comprend :

- a)* Les copies des pièces suivantes :
  - 12 derniers bulletins de paie ;
  - contrat de travail et, le cas échéant, ses avenants ;
  - fiche d'aptitude au travail en cours de validité ;
  - passeport « formation ».
- b)* Le cas échéant, l'original du courrier signé faisant état du volontariat au transfert (cf. annexe 5).

## ANNEXE 5

### MODÈLE DU COURRIER FAISANT ÉTAT DU VOLONTARIAT AU TRANSFERT

---

À Madame ou Monsieur,  
*(Nom, prénom de l'employeur actuel, fonction et nom de l'entreprise sortante)*

Je, soussigné(e) *(nom, prénom)*, fais part de ma volonté non équivoque de rejoindre la société *(nom de l'entreprise entrante)*, nouveau prestataire du contrat *(références du marché)*.

Je souhaite le transfert de mon contrat de travail, dans les conditions définies par l'accord sur la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans le transport de fonds.

J'accepte de recevoir une proposition de contrat de travail de la société *(nom de l'entreprise entrante)*, et m'engage à lui donner une suite, positive ou négative, dans les délais impartis, soit 5 jours ouvrés après la réception de la proposition du contrat de travail.

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Fait à *(Lieu d'établissement)*, le *(date de signature)*.

*(Signature)*.

## ANNEXE 6

### PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DE LA PROCÉDURE DE TRANSFERT DOCUMENT ANNEXÉ À TITRE PÉDAGOGIQUE <sup>(1)</sup>

	Point de départ de la procédure : notification de l'attribution du marché par le client à EE		
5 JO	Information de ES par EE de cette notification		
10 JO	5 JO	Communication formelle à EE par ES de la liste des salariés proposés pour être transférés Information des instances élues des 2 entreprises	
		Soit validation tacite par EE des dossiers individuels conformes	Soit demande par EE à ES de rectification des dossiers individuels non conformes
	2 JO	Soit mise en conformité par ES	Soit non mise en conformité par ES
		Validation par des dossiers conformes par EE	
Réception collective des salariés dont les dossiers sont validés par EE			
5 JO	Soit acceptation du salarié Pour être transféré	Soit refus du salarié pour être transféré	
5 JO	Envoi du dossier complémentaire par ES		Le salarié demeure dans ES
	Établissement du contrat de travail par EE		Communication à EE par ES de la liste complémentaire en fonction du nombre de dossiers rejetés et du nombre des salariés ayant refusé d'être transférés



Point de départ de la procédure : notification de l'attribution du marché par le client à EE		
5 JO	Soit validation tacite par EE des dossiers individuels conformes	Soit demande par EE à ES de rectification des dossiers individuels non conformes
10 JO	2 JO	Soit mise en conformité par ES
		Validation des dossiers conformes par EE
	Réception collective des salariés dont les dossiers sont validés par EE	
5 JO	Soit acceptation du salarié pour être transféré	Soit refus du salarié pour être transféré
5 JO	Envoi du dossier complémentaire par ES Établissement du contrat de travail par EE	Le salarié demeure dans ES
Fin de la procédure, que le nombre définitif des salariés qui seront transférés soit égal ou inférieur au nombre de salariés que ES avait décidé de proposer pour être transférés		
Transmission de ES par EE de la liste nominative définitive des salariés transférés Information des instances élues par EE et ES		
Légende du tableau : - « ES » : entreprise sortante - « EE » : entreprise entrante - « X JO » : X jours ouvrés au plus (1) En cas de besoin d'interprétation ou de précision, il convient de se référer au texte de l'accord lui-même, qui seul fait foi.		

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

AVENANT N° 68 DU 6 JUILLET 2018  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENTS DES OUVRIERS (ANNEXE I)

NOR : ASET1851020M  
IDCC : 16

Entre :  
OTRE ;  
TLF ;  
FNTR ;  
CNM,

D'une part, et  
FGTE CFDT ;  
FO UNCP ;  
FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 67, ce dernier en date du 4 avril 2018, est à nouveau modifié comme suit :

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

*Taux des indemnités forfaitaires*

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant, à compter du 1<sup>er</sup> août 2018.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 2**

*Entrée en application*

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

### **Article 3**

#### *Publicité et dépôt*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### CCNA 1

---

#### Protocole relatif aux frais de déplacement

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

#### **Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers**

Chiffres en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> août 2018

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX EN EUROS	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	13,20 €	Article 8.1 – alinéa 2 et 3 ; article 9.10 – alinéa 1 ; article 11
Indemnité de repas unique	8,15 €	Article 8.1 – alinéa 1
Indemnité spéciale	3,69 €	Article 8.2 – alinéa 2 ; article 11 <i>bis</i>
Indemnité de casse-croûte	6,68 €	Article 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,69 €	Article 10 – alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	27,86 €	Article 10 – alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	30,85 €	Article 11

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,**  
**SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

AVENANT DU 5 JUILLET 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI  
NOR : ASET1851013M  
IDCC : 493

Entre :

CNVS,

D'une part, et

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), telle que prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012.

Les dispositions du présent avenant abrogent et remplacent les dispositions :

- de l'article I.7. de la convention collective nationale relatif à la conciliation ;
- de l'article II.12. de la convention collective nationale relatif à la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ;
- des articles IX.3. et IX.4. de la convention collective nationale relatifs à la commission nationale de conciliation des litiges individuels liés à la détermination des appointements des cadres et son règlement intérieur ;
- de l'annexe 2 de la convention collective nationale (annexe à l'accord sur le dialogue social du 20 octobre 2010) relative aux règles de prise en charge des frais des membres des organisations syndicales représentatives participant aux réunions paritaires de branche.

La convention collective nationale est ainsi complétée par un article intitulé « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

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

### *Dispositions générales*

L'article II.12. de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012, relatif à la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, est abrogé et remplacé par les stipulations suivantes :

#### « Article II.12

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

##### Article II.12.1

##### *Mise en place de la CPPNI*

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dite "CPPNI" au sein de la branche des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

La CPPNI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission sociale paritaire telle que prévue par les stipulations de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012.

##### Article II.12.2

##### *Composition et modalités de fonctionnement de la CPPNI*

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège "salariés" composé d'un représentant permanent fédéral et de deux représentants syndicaux, mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ;
- un collège "employeurs" composé de représentants désignés par le CNVS, organisation patronale reconnue comme représentative dans le champ de la présente convention.

Afin notamment de mener les négociations au niveau de la branche, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins quatre fois par an, selon un calendrier fixé en fin d'année pour l'exercice suivant.

Le secrétariat de la commission est établi à l'adresse suivante : Maison des Vins & Spiritueux, 10, rue Pergolèse, 75116 Paris.

Toute correspondance à destination de la CPPNI peut également être adressée par mail à l'adresse suivante : [contact@cnvs.info](mailto:contact@cnvs.info).

##### Article II.12.3

##### *Missions de la CPPNI*

La CPPNI exerce ses missions conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

En dehors des cas où la CPPNI siège en tant que commission de négociation, où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des organisations syndicales de salariés sont applicables, chaque collège se prononce à la majorité des membres présents ou représentés du collège pour émettre un avis.

### 3.1. Missions d'intérêt général

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général 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 au sein de 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.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail (incluant notamment le travail à temps partiel, les congés, les jours fériés et le compte épargne-temps).

Ce bilan analyse en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ce rapport peut formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises ont l'obligation de transmettre conformément à l'article D. 2232-2-1 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail (comprenant notamment le travail à temps partiel, les congés, les jours fériés et le compte épargne-temps), par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la CPPNI, ou sous format numérique à l'adresse suivante : [contact@cnvs.info](mailto:contact@cnvs.info).

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

### 3.2. Mission de négociation

La CPPNI a pour mission la négociation des garanties sociales applicables aux salariés dans le cadre de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969.

A cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les accords de branche prévalent de manière impérative sur tous les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des accords de branche, dans tous les domaines listés à l'article L. 2253-1 du code du travail, sauf si ces accords d'entreprise prévoient des garanties au moins équivalentes à celles contenues dans les accords de branche.

### 3.3. Mission d'interprétation

La CPPNI peut être sollicitée à la demande d'une juridiction de l'ordre judiciaire, pour rendre un avis 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.

La CPPNI peut également être saisie par une organisation patronale ou syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, afin de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de branche, qui se posent aux entreprises et aux salariés.

### 3.4. Mission de conciliation

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, la CPPNI peut être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation pour résoudre des litiges collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés à l'application des dispositions conventionnelles.

## Article II.12.4

### *Règles de prise en charge des frais (transport, hébergement et repas) des membres des organisations syndicales représentatives participant aux réunions paritaires de branche*

Conformément à l'article II.2.3 "Absences" paragraphe 3, de l'accord sur le dialogue social et plus précisément à son point : "Réunion préparatoire aux réunions paritaires de branche", les parties conviennent de déterminer les règles de prise en charge des frais suscités par la participation des membres des organisations syndicales représentatives, aux différentes réunions paritaires de branche.

Il convient notamment d'intégrer à ces règles, l'instauration d'une demi-journée supplémentaire permettant aux organisations syndicales représentatives la tenue d'une réunion préparatoire avant chaque réunion de la CPPNI.

Les frais visés sont constitués des frais de transport, des frais de restauration, ainsi que des frais éventuels d'hébergement, nécessaires pour assister aux réunions paritaires et donnant lieu à remboursement par le CNVS.

#### 4.1. Montant des prises en charge

##### 4.1.1. Frais de transport

Les voyages des membres des organisations syndicales pour se rendre aux réunions paritaires de branche sont remboursés sur la base des tarifs SNCF seconde classe (domicile-lieu de réunion A/R). Les remboursements se font sur fourniture des billets de train.

Peuvent également donner lieu à remboursement les tickets de métro parisiens nécessaires (sur transmission de ceux-ci).

Les personnes qui souhaiteraient utiliser leur véhicule pour se rendre aux réunions seront remboursées sur la base du tarif SNCF seconde classe.

Si l'utilisation d'un véhicule est rendue nécessaire pour effectuer le trajet domicile-gare, les kilomètres ainsi parcourus seront remboursés sur la base du barème kilométrique fiscal en vigueur au moment du remboursement.

##### 4.1.2. Repas

Les repas sont remboursés sur la base des frais réels, dans la limite de 20 € par repas et sur production de justificatifs.

Les règles concernant le nombre de repas donnant lieu à remboursement sont précisées à l'article 4.2. ci-après.

##### 4.1.3. Hébergement

Les nuitées (hôtel + petit déjeuner) donnent lieu à remboursement sur la base des frais réels, dans la limite de 100 € par nuit et sur production de justificatifs.

Les règles concernant l'hébergement donnant lieu à remboursement sont précisées à l'article 4.2. ci-après.

Afin de faciliter les prises de réservation d'hôtel à l'avance, le secrétariat du CNVS s'engage à adresser aux organisations syndicales les convocations inhérentes aux réunions paritaires, au minimum 15 jours avant la date de la réunion (sauf circonstances exceptionnelles).

En cas de dépassement du tarif hôtelier forfaitaire visé ci-dessus, pour raisons exceptionnelles et motivées, un remboursement sur justificatif pourra être effectué, ceci dans des limites raisonnables.



#### 4.1.4. Remboursement

Les remboursements sont effectués, par virement ou par chèque à l'ordre de chaque bénéficiaire, dans un délai maximum de 3 semaines à compter de la date de réception par le secrétariat du CNVS de la fiche de demande de remboursement et des billets de train adressés par chaque intéressé.

#### 4.2. Règles sur les prises en charge

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

Conformément à l'accord sur le dialogue social, la tenue d'une réunion préparatoire d'une demi-journée est prise en compte concernant le nombre de repas et l'hébergement donnant lieu à remboursement.

Il convient de distinguer selon l'heure de tenue de la CPPNI :

– CPPNI le matin :

Lorsque la CPPNI a lieu le matin, la demi-journée de réunion préparatoire se tient l'après-midi de la veille.

En conséquence, tout participant peut bénéficier d'un forfait hébergement, à l'exception des habitants de la région parisienne qui n'en bénéficient pas.

Le nombre maximum de repas pris en charge est de trois, pour les personnes bénéficiant d'un forfait hébergement.

Les habitants de la région parisienne bénéficient d'un forfait repas.

– CPPNI l'après-midi :

Lorsque la CPPNI a lieu l'après-midi, la demi-journée de réunion préparatoire se tient le matin de la même journée.

En conséquence, tout participant peut bénéficier d'un forfait hébergement, à l'exception :

- des habitants de la région parisienne ;
- et des personnes dont le seul temps de trajet en train (référence : horaires sur les billets de train) est inférieur ou égal à 2 heures.

Le nombre maximum de repas pris en charge est de deux pour les personnes bénéficiant d'un forfait hébergement.

Les habitants de la région parisienne et les personnes dont le seul temps de trajet en train est inférieur ou égal à 2 heures bénéficient d'un forfait repas.

##### 4.2.2. Autres réunions paritaires

La tenue des autres réunions paritaires (ex : groupes de travail techniques, CPNE,...) ne donnent pas lieu à la prise en compte d'une éventuelle réunion préparatoire pour le remboursement des frais.

En conséquence, et selon que la réunion a lieu le matin ou l'après-midi :

– Réunion le matin :

Lorsque la réunion paritaire a lieu le matin, elle est fixée, dans la mesure du possible et sauf demande contraire des participants, au plus tôt à 10 heures.

Tout participant peut bénéficier d'un forfait hébergement afin d'arriver la veille au soir, à l'exception :

- des habitants de la région parisienne ;
- et des personnes dont le seul temps de trajet en train (référence : horaires sur les billets de train) est inférieur ou égal à 2 heures.

Le nombre maximum de repas pris en charge est de deux, pour les personnes bénéficiant d'un forfait hébergement.

Les habitants de la région parisienne et les personnes dont le seul temps de trajet est inférieur ou égal à 2 heures bénéficient d'un forfait repas.

– Réunion l'après-midi :

La tenue d'une réunion l'après-midi ne donne pas lieu à prise en charge d'un hébergement.

Par exception, les participants dont le seul temps de trajet en train est supérieur à 4 heures (référence : horaires sur les billets de train) peuvent bénéficier d'un forfait hébergement s'ils le souhaitent leur permettant d'arriver la veille au soir.

Tout participant peut bénéficier d'un forfait repas.

Les personnes dont le seul temps de trajet en train est supérieur à 4 heures et qui choisissent la formule d'hébergement bénéficient d'un forfait repas supplémentaire, soit deux au total. »

## **Article 2**

*Durée. – Entrée en vigueur. – Effets*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à partir du 5 juillet 2018.

Il s'incorpore à la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012, qu'il modifie.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires ou parties ayant adhéré à l'accord.

Ayant vocation à définir les modalités de mise en place et de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus.

## **Article 3**

*Dépôt et extension*

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2. Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Fait à Paris, le 5 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

IDCC : 493. – **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

---

AVENANT N° 2 DU 5 JUILLET 2018  
À L'ACCORD DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1851012M

IDCC : 493

Entre :

CNVS,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des Industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont conclu le 1<sup>er</sup> avril 2015 un accord instituant principalement un régime obligatoire de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969.

Les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord du 1<sup>er</sup> avril 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.

Ils ont par conséquent convenu d'apporter les modifications suivantes à l'article 2.

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

### *Modification de l'article 2 « Degré élevé de solidarité »*

L'article 2 est modifié ainsi :

#### « Article 2

#### *Degré élevé de solidarité*

##### Article 2.1

##### *Garanties présentant un degré élevé de solidarité*

L'accord du 1<sup>er</sup> avril 2015 a pour objet de mettre en place un régime conventionnel de prévoyance au niveau de la branche.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif, responsable et solidaire.

À ce titre, des garanties présentant un degré élevé de solidarité sont mises en place au bénéfice des salariés des entreprises relevant de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Conformément aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, il est convenu que 2 % des cotisations annuelles acquittées au titre du régime de prévoyance sont affectés au financement du degré élevé de solidarité.

Cette part de financement est versée par chaque entreprise à l'organisme assureur qui assure sa couverture au titre du régime de prévoyance. En contrepartie, et conformément aux orientations arrêtées par les partenaires sociaux de la branche, le contrat d'assurance de l'entreprise prévoit la mise en œuvre :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment à la sensibilisation aux addictions ;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit leur permettant de faire face à des situations telles que la perte d'autonomie, le handicap, ou encore le bénéfice d'un soutien aux aidants familiaux).

##### Article 2.2

##### *Gestion du fonds d'action sociale de la branche*

Pour les entreprises ayant fait le choix de rejoindre l'un des deux organismes assureurs co-recommandés visés à l'article 3.1 de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 2015, il est institué un fonds d'action sociale financé et géré de façon mutualisée par les organismes co-recommandés.

Exclusivement dédié aux entreprises et aux salariés de la branche ayant adhéré auprès de l'un des deux organismes d'assurance co-recommandés, ce fonds d'action sociale est commun au régime de complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses, institués par accords de branche du 1<sup>er</sup> avril 2015.

Les domaines d'intervention et actions menées dans le cadre de ce fonds d'action sociale, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre, font l'objet d'un règlement spécifique. »

## Article 2

### *Durée. – Entrée en vigueur. – Effets*

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, sauf si lesdits accords assurent des garanties au moins équivalentes.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires ou parties ayant adhéré à l'accord.

Il s'incorpore à l'accord national du 1<sup>er</sup> avril 2015 qu'il modifie.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

## Article 3

### *Dépôt, extension et publicité*

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2. Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique et remis au greffe du conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Fait à Paris, le 5 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165180420-001118  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---