

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/25 DU 6 JUILLET 2019

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

(*) Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 25.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/25

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Avocats (cabinets [avocat salarié]) : accord du 19 octobre 2018 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux	5
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 124 du 15 février 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019	15
Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 28 mars 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juillet 2019 (Nouvelle-Aquitaine).....	17
Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ETAM]) : accord du 28 mars 2019 relatif aux salaires mensuels minimaux au 1 ^{er} juillet 2019 (Nouvelle-Aquitaine).....	20
Bureaux d'études techniques : accord du 19 juillet 2018 relatif à la constitution de l'opérateur de compétences FAFIEC	22
Casinos : accord du 23 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	29
Ciments (industries [ouvriers, ETDAM]) : avenant du 8 mars 2019 relatif aux salaires mensuels garantis, aux primes et à la valeur du point pour l'année 2019	32
Cinéma (production) : avenant du 3 avril 2019 relatif à la révision des salaires de l'équipe technique	36
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : accord n° 2018-8 du 23 octobre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	52
Évaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) : avenant n° 67 du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019	55
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	57
Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : accord du 20 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	61
Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : accord du 28 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	63
Habitat (PACT et ARIM) : accord du 27 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	66

Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 23 du 26 février 2019 relatif aux salaires	68
Maisons d'étudiants : avenant n° 68 du 14 janvier 2019 à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif au régime de prévoyance.....	71
Mannequins (agences) : accord du 29 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	73
Marchés financiers (activités) : accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO).....	76
Mutualité : accord de branche du 9 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	79
Opérateur de compétences Cohésion sociale : accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	82
Photographie (professions) : avenant du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima.....	105
Poissonnerie : accord de méthode du 6 mars 2019 relatif aux modalités de la négociation paritaire sur le rapprochement de la convention collective nationale de la poissonnerie avec celle de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers.....	107
Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 10 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	113
Prévention et sécurité (entreprises) : avenant du 21 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétence (OPCA)	118
Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : accord du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO).....	122
Régies de quartier : accord du 5 octobre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétence (OPCO)	124
Retraite complémentaire (institutions) : accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétence (OPCO)	126
Services d'eau et d'assainissement (entreprises) : avenant n° 17 du 21 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	128
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 08-18 du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	130
Sociétés financières : accord du 28 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (ATLAS, soutenir les compétences).....	132
Sports (équipements, loisirs) : accord du 22 novembre 2018 relatif à la rénovation du CQP « Technicien(ne)-vendeur(se) produits sports ».....	135
Sports (équipements, loisirs) : accord du 21 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	137
Télécommunications : accord du 20 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO)	139
Tourisme (organismes) : accord n° 27 du 15 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO)	142
Tourisme social et familial (organismes) : accord du 20 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	144

Transport aérien (personnel au sol) : accord du 17 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	146
Travaux publics (Alsace [ouvriers]) : accord du 19 février 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019 (Alsace).....	149
Travaux publics (Alsace [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 19 février 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019 (Alsace)	151
Travaux publics (Alsace [ETAM]) : accord du 19 février 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019 (Alsace).....	153
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers]) : accord du 19 février 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019 (Champagne-Ardenne)	156
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 19 février 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019 (Champagne-Ardenne).....	158
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 19 février 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019 (Champagne-Ardenne)	160
Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 19 février 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019 (Lorraine).....	163
Travaux publics (Lorraine [ouvriers, ETAM]) : accord du 19 février 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019 (Lorraine)	165
Travaux publics (Lorraine [ETAM]) : accord du 19 février 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019 (Lorraine)	167
Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO).....	170

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2018

RELATIF À LA PRÉVENTION

ET À LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : ASET1950735M

IDCC : 1850

Entre :

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un premier accord du 1^{er} juillet 2011, les partenaires sociaux de la branche ont manifesté leur volonté de s'inscrire dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et de l'accord sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Le présent accord vise à renforcer une démarche générale de prévention des risques psychosociaux naissant à l'occasion du travail.

Son objectif est de poursuivre le processus d'amélioration continue en matière de prévention des risques psychosociaux.

Cet accord concerne toutes les structures et plus généralement tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995, quel que soit leur effectif, en fonction de leurs spécificités.

1. Objet

L'employeur doit veiller à prévenir, éliminer et à défaut réduire les risques psychosociaux au sein de sa structure.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il a une obligation de résultat face à un risque connu ou susceptible d'être connu dans le cadre des relations de travail.

Il incombe également à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, et ce, conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail.

L'objet de l'accord est :

- d'impliquer l'ensemble des instances consultatives ou opérationnelles de la structure ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux par l'employeur et les salariés ;
- d'engager une démarche de prévention globale impliquant l'ensemble des acteurs internes et externes de la structure ;
- de promouvoir des outils de détection des facteurs de risques et de leurs effets sur la santé (définition OMS : état de complet bien-être physique, mental et social).

2. Définition des risques psychosociaux

La notion de bien-être au travail recouvre tout ce qui contribue à atteindre ou maintenir la santé au travail.

Si le travail est généralement source d'épanouissement, il peut être également source de dégradation de la santé, en fonction des conditions et l'environnement du travail.

La santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais ils se construisent aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

Les risques psychosociaux sont la combinaison des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle.

Les risques psychosociaux (« RPS ») regroupent plusieurs risques professionnels qui mettent en jeu l'intégrité physique et/ou psychique des salariés ou des employeurs et peuvent altérer leur santé et la performance de l'organisation de la structure.

3. Facteurs favorisant l'apparition de risques psychosociaux

Les parties reconnaissent que chacun réagit de manière différente à des situations similaires, de même qu'il peut à différents moments de sa vie réagir différemment.

Malgré ces différences de perception, certains facteurs sont identifiés comme pouvant générer des risques psychosociaux :

- des facteurs liés au travail prescrit :

La charge de travail, le rendement, la masse d'informations à traiter, l'absence d'autonomie, le caractère monotone ou répétitif des tâches, un niveau d'exigences qualitatives disproportionné quant à la précision ou à la vigilance dans l'accomplissement des missions, etc. ;

- des facteurs liés à l'organisation du travail :

L'absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches de l'entreprise, le caractère flou des missions confiées, les délais d'exécution des missions, etc. ;

- des facteurs liés aux relations de travail (au sein de la structure et dans le cadre des relations entretenues après les contacts extérieurs à la structure) ;
- des facteurs liés à l'évolution de l'activité de la structure.

4. Manifestations des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux comprennent :

- le stress au travail :

Selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, il s'agit du « déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » ;

- les violences au travail :

« La violence va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de l'incivilité à l'agression physique et peut prendre la forme d'agressions verbales, comportementales, notamment sexistes, d'agressions physiques » (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010).

À titre d'exemples : incivilités, insultes, menaces, agressions par des personnes au sein de la structure ou extérieures à celle-ci (clients, avocats, fournisseurs, etc.) ;

- le harcèlement moral :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (art. L. 1152-1 du code du travail).

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende » (art. L. 222-33-2 du code pénal) ;

- le harcèlement sexuel :

« Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. » (art. L. 1153-1 du code du travail).

5. Prévention des risques psychosociaux

5.1. Acteurs de la prévention

Toute démarche de prévention implique l'ensemble des acteurs tant internes qu'externes.

5.1.1. Direction et encadrement

L'engagement fort et durable de la direction est la première condition de la démarche de prévention.

L'implication de l'encadrement, lorsqu'il existe au sein de la structure, est également primordiale : il sera un moteur des actions de la prévention.

Pour ce faire, il doit être sensibilisé aux risques psychosociaux, notamment via des actions de formation.

5.1.2. Salariés et instances représentatives du personnel

Chaque membre du personnel ainsi que les représentants des instances représentatives du personnel, quand elles existent, participent à la prévention des RPS. Cette prévention se réalise notam-

ment en signalant avec discrétion et en respectant la dignité de chacun, toute situation dont ils auraient connaissance de façon à prévenir une difficulté potentielle.

5.1.3. Service de santé au travail

Le médecin du travail et plus généralement le service de santé au travail jouent un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux selon les dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail.

Par leur activité et leur expertise, ces services peuvent détecter des facteurs et des manifestations de risques psychosociaux.

Dans le cadre des rapports transmis à l'employeur, le médecin du travail communique ces informations tout en respectant le secret médical afin de permettre la mise en place, le cas échéant, de mesures de prévention ou de correction.

5.1.4. Inspection du travail

L'inspection du travail agit dans la mise en place de la prévention des risques psychosociaux, tant dans le cadre de ses missions de conseil à l'entreprise que de ses missions de contrôle du respect des règles applicables dans chaque entreprise.

5.1.5. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La formation est un moyen incontournable pour appréhender les risques psychosociaux, apprendre à prévenir et à aider les parties à mieux gérer toute situation de tension et/ou de souffrance au travail.

Les partenaires sociaux au sein de la CPPNI déterminent cette politique de formation et la CPNEFP en arrête les actions prioritaires.

5.2. Sources d'informations pour la mise en place d'actions de prévention

L'obligation de sécurité de résultat porte sur un risque connu ou susceptible d'être connu.

C'est par un faisceau d'éléments que les risques peuvent être détectés.

Les indicateurs sont pour partie spécifiques à chaque structure. Toutefois, il peut être utile d'en donner une liste indicative :

- l'absentéisme ;
- le turn-over avec analyse des causes des départs de la structure ;
- la variation du nombre de visites médicales à la demande du salarié auprès des services de santé au travail ;
- la variation du nombre de plaintes auprès des instances représentatives du personnel et de l'inspection du travail ;
- la fréquence des procédures disciplinaires ;
- l'absence de formation pour s'adapter ou évoluer et pouvoir faire face aux contraintes de son activité ;
- la variation de la charge de travail ;
- les rapports annuels des médecins du travail qui devront permettre de connaître quels facteurs de risques ont été recensés dans le cadre des consultations médicales ;
- les comptes rendus des échanges avec les salariés travaillant en forfait annuel jours à l'occasion des entretiens annuels sur le fondement de l'article L. 3121-46 du code du travail ;
- les registres et les procès-verbaux des instances représentatives du personnel ;
- les comptes rendus des divers entretiens avec les salariés ;

- les procès-verbaux des réunions de droit d’expression ;
- le nombre d’alertes.

5.3. Actions de prévention

La prévention s’apprécie au niveau de la structure. Elle fait partie d’un processus en trois phases : prévenir, réduire ou corriger, réparer.

La première phase est déterminante pour réduire durablement les RPS et prévenir les situations à risques.

5.3.1. Prévenir

Elle implique de se questionner sur le fonctionnement de la structure, sur la manière de travailler (activité, modalités d’organisation, etc.).

La prévention a pour objectif l’élimination ou le contrôle des facteurs de risques présents dans le milieu du travail en agissant directement sur les facteurs pour réduire leurs impacts négatifs sur l’individu. Il s’agit d’intervenir sur les causes des risques psychosociaux.

Afin de cerner les causes des sources de risques naissant à l’occasion du travail, il est proposé d’informer les employeurs et de former les salariés, de constituer des groupes de réflexion, d’impliquer les services de santé au travail, de sensibiliser l’ensemble des salariés et de les écouter, et enfin de mettre en place des moyens de détection des risques.

Mise en place et suivi du document unique

L’employeur met en place et assure le suivi du document unique. Ce document contient, d’une part, les résultats de l’évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et, d’autre part, s’il y a lieu, le plan de prévention.

Dans ce document unique doivent être intégrées des dispositions relatives aux risques psychosociaux, dont un exemple est annexé au présent accord.

Charte des bonnes pratiques

Afin de promouvoir la prévention des risques psychosociaux, l’employeur peut mettre en place une charte de bonnes pratiques.

L’esprit de cette charte est de développer un comportement positif au sein de la structure afin de préserver et de permettre un climat de bien-être au travail.

Elle permettra de développer une harmonie entre les membres de la structure et une promotion de la profession.

Elle peut favoriser la relation avec les tiers et pourra être affichée à l’accueil de la structure pour informer et sensibiliser la clientèle sur l’engagement de la structure.

Un exemple de charte est annexé au présent accord.

Formation des salariés

Des actions de sensibilisation et de formation seront déterminées par la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle.

Le contenu de ces formations sera orienté :

- d’une part, sur les définitions des notions et les enjeux juridiques de la santé au travail ;
- d’autre part, sur le rapport au travail du personnel, sur les relations entre salariés et collaborateurs, sur l’organisation et les situations de travail ainsi que sur les bonnes pratiques à adopter pour éviter ou, à défaut, réduire tout risque psychosocial.

Processus de coopération

Constitution de groupes de réflexion

Au sein des structures dont la taille le permet et afin d'appréhender la diversité des situations de travail et les symptômes de souffrance, les partenaires sociaux proposent de mettre en place des groupes de réflexion incluant, s'ils existent, des représentants du personnel.

Ils ont pour objectif de détecter les bonnes et mauvaises pratiques, les pistes de progrès, les actions à mener, ainsi que les solutions envisageables.

Renforcement du droit d'expression des salariés

Pour les structures assujetties à l'obligation de mise en place de réunions de droit d'expression des salariés, ces dernières permettront d'informer l'ensemble des salariés sur les questions de la santé et du bien-être au travail et d'échanger sur l'organisation du travail.

Une synthèse des conclusions de ces réunions sera présentée aux instances représentatives compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Politique d'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières

Au cours des différents entretiens, l'employeur s'efforce d'appréhender la cohérence entre la mission confiée et la capacité du salarié à y faire face.

Alertes individuelles

Tout salarié constatant une situation qu'il considère comme pouvant être génératrice de risques psychosociaux doit en informer au plus vite sa hiérarchie.

Le salarié bénéficie de la protection établie par la loi.

Action du médecin du travail

L'employeur pourra solliciter le médecin du travail à développer, dans son rapport annuel, la partie concernant les risques psychosociaux pour permettre de mieux percevoir les situations, et cela dans le strict respect du secret médical.

S'il estime qu'un salarié est en danger, le médecin du travail est tenu par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

5.3.2. Réduire ou corriger

Ces programmes ont pour but d'aider les salariés à gérer plus efficacement les exigences et contraintes du travail en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux sources de risques psychosociaux et de leur compréhension ou en renforçant notamment leur résistance au stress en soulageant les symptômes associés au stress.

La structure et les salariés agissent chacun à leur niveau sur les conséquences des risques psychosociaux pour apprendre à les « gérer ». La structure doit aider les salariés à comprendre les risques et leurs enjeux et les accompagner pour mieux faire face aux situations critiques.

5.3.3. « Réparer »

Les interventions ont pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des salariés qui souffrent ou ont souffert de problèmes de stress, de harcèlement, de violence.

6. Mesures en cas de réalisation du risque

6.1. Actions du médecin du travail

Le médecin du travail recevra tout salarié qui le souhaite, et ce en plus des visites régulièrement organisées par la structure.

Lorsque le médecin du travail ou les services de santé au travail estiment qu'un salarié est en danger, ils sont tenus par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

6.2. Devoir de signalement en cas de harcèlement

Le salarié qui signale à la hiérarchie ou aux représentants du personnel une situation de harcèlement moral ou sexuel soit pour lui-même, soit pour les autres, est protégé dans les situations visées aux articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du code du travail.

6.3. Prise en compte des alertes individuelles des salariés

En cas d'alerte exprimée par le salarié, l'employeur doit mener une enquête pour apprécier le bien-fondé des faits allégués.

Il procède notamment :

- à l'audition individuelle des salariés concernés ;
- à des échanges avec le médecin du travail ;
- à la collecte de tout élément susceptible de confirmer la réalisation du risque invoqué.

Si les conclusions de l'enquête démontrent que le risque s'est effectivement réalisé, l'employeur prend les mesures nécessaires pour le faire cesser.

En cas de besoin, l'employeur peut proposer au(x) salarié(s) concernés le recours à une éventuelle médiation, qui ne sera mise en œuvre qu'en cas d'accord entre les parties.

6.4. Commission paritaire d'enquête et de médiation (CPEM)

6.4.1. Création

Lorsqu'elle est saisie d'une demande, la CPPNI crée en son sein, une commission d'enquête et de médiation composée d'un membre de chaque collège.

Le siège de la commission est celui de l'ADDSA, chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

6.4.2. Mise en œuvre de l'enquête et de la médiation

La commission paritaire d'enquête et de médiation est saisie au moyen d'une requête écrite envoyé au secrétariat de la commission paritaire d'enquête, ADDSA, 80, rue Saint-Lazare, Paris Cedex 9.

Pour la mise en œuvre de l'enquête et de la médiation, les membres de la CPEM devront obtenir préalablement l'accord de l'employeur et du salarié.

En cas de refus de l'une des parties, il appartiendra à la partie concernée de décider des suites à donner.

En cas d'accord, les parties mises en cause seront informées par le secrétariat de la CPEM de la procédure mise en place.

Les membres de la CPEM mèneront l'enquête et la médiation dans un délai raisonnable.

Ils pourront :

- se déplacer dans le cabinet pour entendre les parties ou toute autre personne qu'une partie souhaite voir entendre ;
- prendre connaissance de tous éléments nécessaires à leur mission.

Cette enquête sera menée dans la plus grande confidentialité en garantissant le respect de la dignité de chacun et dans la recherche d'une médiation.

En cas d'échec de la médiation, le résultat de l'enquête sera notifié par le secrétariat de la commission, au salarié ainsi qu'à l'employeur qui en tireront les conséquences au regard de l'obligation de sécurité.

7. Suivi

Le suivi du présent accord est assuré en CPPNI.

8. Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré que le présent accord portant sur la prévention des risques psychosociaux dans la branche n'avait pas lieu de comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserve des situations explicitement évoqués dans l'accord. En effet, celui-ci doit s'appliquer à toutes les structures, quelle que soit leur taille, car cette branche est composée presque exclusivement de structures de moins de 50 salariés.

9. Conclusion. – Durée. – Dépôt

9.1. Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux engageront une négociation de cet accord au cours de l'année qui en précèdera l'expiration.

9.2. Révision

Chaque partie signataire peut à tout moment demander la révision pour tout ou partie du présent accord en envoyant cette demande au secrétariat de la CPPNI. Cette demande sera mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion utile.

Les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

9.3. Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera notifié par le secrétariat de la commission mixte paritaire par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé par le secrétariat de la branche en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

EXEMPLE DE CHARTE DES BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION DES RPS

Nom de la structure :

Préambule :

L'accord de branche en date du 19 octobre 2018 a pour ambition de développer une politique de prévention active contre les risques professionnels clairement identifiés, dont les risques psychosociaux (RPS).

La présente charte des bonnes pratiques s'inscrit dans les démarches d'actions de prévention des risques psychosociaux dans les structures, conformément à l'article 5.3.1 de l'accord susvisé. Cette charte est un engagement volontaire du cabinet pour prévenir les risques psychosociaux, c'est-à-dire éliminer et à défaut réduire à la source les risques qui peuvent naître en son sein.

L'objectif de cette charte est de préserver ou d'instaurer un climat de bien-être au travail, et ainsi dynamiser le fonctionnement de la structure.

Bonne pratique n° 1

Mettre en place une politique et des mesures de prévention en impliquant, s'il y a lieu, l'ensemble des instances représentatives du personnel.

Bonne pratique n° 2

Favoriser le bien-être au travail (reconnaissance professionnelle, développement d'échanges et coopération dans le travail entre collègues avec le soutien de la hiérarchie).

Bonne pratique n° 3

Identifier et réduire les éventuelles sources de stress au sein de la structure (surcharge de travail, contraintes excessives de temps, environnement de travail, mauvaise communication, difficulté à trouver du sens au travail...).

Bonne pratique n° 4

Identifier et combattre les violences au travail tant physiques que psychiques, y compris celles exercées par des personnes extérieures à la structure.

Bonne pratique n° 5

Favoriser les actions de formation et de prévention à destination des avocats salariés pour combattre le mal-être au travail et pour une meilleure maîtrise des tâches à réaliser.

Bonne pratique n° 6

Insérer dans le document unique (DU) les éléments d'analyse relatifs aux risques psychosociaux.

Nom du signataire :

Qualité du signataire :

Date :

Signature :

Échelle de cotation des risques

Gravité	Bénin	Sérieux	Très sérieux
Fréquence	Rare	Occasionnel	Fréquent
Priorité d'action	Priorité 3	Priorité 2	Priorité 1

Exemples						
Unité de travail : ensemble du personnel						
Situation dangereuse	Dommage potentiel	Gravité	Fréquence	Priorité	Mesures existantes	Propositions de prévention
Risques psychosociaux/charge mentale						
Exigences du travail	Stress, tension, nervosité	Bénin	Fréquent	Priorité 3		
Autres thèmes proposés :						
Appréhension des urgences clients						
Autonomie dans le travail						
Charge de travail						
Déficit de communication et de dialogue						
Environnement de travail						
Gestion du client						
Incivilités						
Management						
Manque de reconnaissance et de sentiment d'appartenance à la structure						
Rapports sociaux						

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 124 DU 15 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950724M

IDCC : 1000

Entre :

SAFE,

D'une part, et

UNSA ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNPJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Augmentation des minima conventionnels

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2019, une augmentation de 2 % des salaires minima comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	VALEUR DU POINT	SALAIRES MINIMA au 1 ^{er} janvier 2019
IV	207	7,45	1 542,15
	215	7,37	1 584,55
	225	7,18	1 615,50
	240	6,93	1 663,20

NIVEAU	COEF.	VALEUR DU POINT	SALAIRES MINIMA au 1 ^{er} janvier 2019
III	240	6,93	1 663,20
	250	6,93	1 732,50
	265	6,93	1 836,45
	270	6,93	1 871,10
	285	6,93	1 975,05
	300	6,93	2 079,00
	350	6,93	2 425,50
II	385	6,93	2 668,05
	410	6,93	2 841,30
	450	6,93	3 118,50
	480	6,93	3 326,40
I	510	6,93	3 534,30
	560	6,93	3 880,80

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la convention collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2019 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 28 MARS 2019
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JUILLET 2019
(NOUVELLE-AQUITAINE)
NOR : ASET1950740M
IDCC : 1596,1597

Entre :
FFB Aquitaine ;
FSCOP Aquitaine,
D'une part, et
CFDT Aquitaine ;
UR FO BTP ;
BATIMAT-TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;
UFIC UNSA Nouvelle-Aquitaine,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1.31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine applicables à compter du 1^{er} juillet 2019.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel ⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1^{er} mai 2020.

Article 2

Pour la région Nouvelle-Aquitaine, les parties signataires du présent accord, ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64), à compter du 1^{er} juillet 2019

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
Sous-zone 1A	10,00	0,72	0,85
Sous-zone 1B		1,62	2,23
Zone 2		3,33	4,85
Zone 3		4,52	7,89
Zone 4		5,91	10,75
Zone 5		7,42	13,91

Pour les départements de la Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87), à compter du 1^{er} juillet 2019

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
Sous-zone 1A	10,50	0,72	0,85
Sous-zone 1B		1,62	1,91
Zone 2		3,33	4,85
Zone 3		4,74	8,05
Zone 4		6,16	11,30
Zone 5		7,61	14,52

Pour les départements de la Charente (16), de la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86), à compter du 1^{er} juillet 2019

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
Sous-zone 1A	10,00	0,72	0,85
Sous-zone 1B		1,37	1,91
Zone 2		2,77	4,05

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
Zone 3	10,00	4,18	6,54
Zone 4		5,56	9,33
Zone 5		7,15	12,29

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

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

Fait à Bordeaux, le 28 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 28 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2019
(NOUVELLE-AQUITAINE)

NOR : ASET1950751M

IDCC : 2609

Entre :

FFB Aquitaine ;

FSCOP Aquitaine,

D'une part, et

CFE-CGC BTP Aquitaine ;

CFDT Aquitaine ;

UR FO BTP ;

UR BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel ⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1^{er} mai 2020.

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Nouvelle-Aquitaine :

Barème applicable à compter du 1^{er} juillet 2019

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 555,40
B	1 634,76
C	1 742,00
D	1 846,95
E	2 076,59
F	2 373,08
G	2 657,91
H	2 997,05

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

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

Fait à Bordeaux, le 28 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018

Convention collective nationale
IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

ACCORD DU 19 JUILLET 2018
RELATIF À LA CONSTITUTION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES FAFIEC

NOR : ASET1851106M
IDCC : 1486

Entre :
SYNTEC ;
CINOV,

D'une part, et
CSFV CFTC ;
FIECI CFE-CGC ;
FEC FO ;
F3C CFDT ;
FSE CGT,

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

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'article 49 de la convention de branche étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont constitué l'OPCA FAFIEC par accord du 13 mars 2012, modifié par les avenants des 17 mars 2015 et 25 juin 2015, initialement créé le 14 décembre 1994.

Pour l'avenir, les dispositions de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » viennent modifier les dispositifs de la formation professionnelle et le rôle ainsi que les attributions des organismes paritaires collecteurs agréés, nouvellement dénommés opérateurs de compétences. Les partenaires sociaux entendent donc, dans le cadre du présent accord, définir le nouveau cadre d'intervention du FAFIEC et réaffirmer leur volonté de participer activement au développement de la formation professionnelle continue au niveau de la branche, et ce, tout en permettant au FAFIEC d'accueillir de nouvelles branches professionnelles. Dans ce contexte, le présent accord se substituera, à compter de son entrée en vigueur, aux accords collectifs antérieurs susvisés.

Article 1^{er}

Demande d'agrément de l'opérateur de compétences FAFIEC

Les organisations signataires entendent demander l'agrément pour une durée indéterminée du FAFIEC en qualité d'opérateur de compétences doté de la personnalité morale conformément aux dispositions légales et réglementaires régissant les opérateurs de compétences.

Article 2

Champ d'intervention

Le FAFIEC intervient sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, pour les salariés des secteurs d'activité relevant du champ d'application de la convention de branche étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le FAFIEC regroupe les entreprises concernées par cette convention de branche et assujetties à la formation professionnelle définie aux articles L. 6313-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux examineront la possibilité pour le FAFIEC d'accueillir d'autres branches professionnelles en créant des sections paritaires professionnelles (SPP), selon les modalités définies par l'article 9 du présent accord.

Article 3

Siège social

Le siège social du FAFIEC est fixé au 25, quai Panhard-et-Levassor, à Paris (75013).

Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du conseil d'administration.

Article 4

Missions

Conformément à la législation, le FAFIEC, en tant qu'opérateur de compétences, a pour objectif de permettre une articulation et une intégration accrues entre le travail et le processus de formation lui-même, dans une logique d'ingénierie des compétences.

Il a ainsi pour mission :

1. d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la ou les branches signataire(s) de la convention mentionnée à l'article 9 du présent accord ;
2. d'apporter un appui technique à la ou les branches signataire(s) de la convention mentionnée à l'article 9 du présent accord pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - leur mission de certification ;
3. d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
4. de promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail.

Article 5

Gestion des contributions financières et autres ressources

Dans le cadre de l'agrément sollicité par le FAFIEC en qualité d'opérateur de compétences en application du présent accord, ce dernier s'engage à gérer les contributions financières des employeurs des branches adhérentes et toutes autres ressources autorisées par la loi.

Article 6

Collecte et gestion des contributions supplémentaires

En qualité d'opérateur de compétences et en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, le FAFIEC s'engage à collecter et à gérer les contributions supplémentaires prévues par les dispositions conventionnelles applicables au sein la ou les branches signataire(s) de la convention mentionnée à l'article 9 du présent accord, lesquelles ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Article 7

Mobilisation et utilisation des ressources

Les ressources financières du FAFIEC, telles que définies aux articles 5 et 6 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément à la loi et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État. Le FAFIEC ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Article 8

Gouvernance de l'opérateur de compétences

8.1. Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration du FAFIEC règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions du FAFIEC telles que décrites à l'article 4 du présent accord.

A. – Mise en œuvre de la politique de formation

Le conseil d'administration est garant de l'application par le FAFIEC de l'accord relatif à la formation de la ou des branches signataire(s) de la convention mentionnée à l'article 9 du présent accord, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

B. – Nominations et délégations de pouvoir

Le conseil d'administration nomme sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) du FAFIEC, valide l'organisation opérationnelle proposée et définit les missions et les délégations associées.

Le conseil d'administration procède à la désignation du commissaire aux comptes et d'un suppléant, appelés à certifier la comptabilité en application de la réglementation en vigueur.

C. – Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration :

- s'assure de l'adéquation des ressources humaines et financières avec les orientations politiques définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la ou des branches signataire(s) de la convention mentionnée à l'article 9 du présent accord ;
- pilote et contrôle la gestion des fonds perçus au titre de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation, de l'apprentissage et de tout autre versement prévu au titre des articles 5 et 6 du présent accord ;

- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes ;
- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;
- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;
- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation du FAFIEC à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

8.2. Composition du conseil d'administration

Le FAFIEC est administré par un conseil d'administration dont les membres sont désignés par les organisations de salariés et d'employeurs signataires du présent accord à raison de :

- deux (2) représentants titulaires désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- un nombre égal de représentants titulaires désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Tous les deux (2) ans, le conseil d'administration acte la désignation, par alternance des collèges salariés et employeurs, des administrateurs dans les fonctions suivantes et dont les attributions sont définies au règlement intérieur :

- un(e) président(e) ;
- un(e) vice-président(e) ;
- un(e) trésorier(ière) ;
- un(e) trésorier(ière) adjoint(e) ;
- un(e) secrétaire ;
- un(e) secrétaire adjoint(e).

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ière) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ière) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions, celles-ci sont permutées entre les deux (2) collèges.

8.3. Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum cinq (5) fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins quinze (15) jours à l'avance.

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande du quart de ses membres.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à cinq (5) jours. Les décisions de ce conseil d'administration extraordinaire sont prises d'après les mêmes règles que celles des conseils d'administration ordinaires.

La présence ou la représentation de la moitié des membres de chaque collège du conseil d'administration est nécessaire pour assurer la validité des délibérations.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum deux (2) pouvoirs de son collège.

Les décisions sont proposées au vote du conseil d'administration et requièrent une majorité dans chacun des collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3. Il est tenu un relevé de décisions des séances.

8.4. Bureau

Le bureau est composé paritairement de la moitié des administrateurs du conseil d'administration, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ière) ;
- le (la) trésorier(ière) adjoint(e) ;
- le (la) secrétaire ;
- le (la) secrétaire adjoint(e).

Chacune des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche est représentée au sein du bureau.

Le mandat des membres du bureau est d'une durée équivalente à celle du conseil d'administration.

En cas d'empêchement du président, la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration et de suivre la mise en œuvre de ses décisions. Il est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Il se réunit entre deux (2) conseils d'administration.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

Article 9

Sections paritaires professionnelles

Pour créer une section paritaire professionnelle (SPP) au sein du FAFIEC, une convention devra être conclue entre :

- les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif du FAFIEC ; et
- les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre de la section paritaire à créer ; et
- le FAFIEC représenté par sa présidence paritaire, sur mandat de son conseil d'administration.

Par ailleurs, cette convention organisera les missions et le fonctionnement de la SPP au sein d'un règlement intérieur type de SPP. Les SPP pourront adapter le contenu du règlement intérieur type, sous réserve de son approbation par le conseil d'administration du FAFIEC. Le conseil d'administration est garant de l'application conforme du règlement intérieur de la SPP.

Cette convention sera annexée au règlement intérieur du FAFIEC.

Le FAFIEC mettra à disposition de chaque SPP ses moyens humains, techniques, financiers et d'études.

9.1. Périmètre

Le périmètre d'une SPP correspond au champ d'application d'une convention de branche. Dans leur périmètre respectif, les SPP ont pour objet de proposer au conseil d'administration du FAFIEC les orientations et priorités de formation correspondant aux missions énumérées à l'article 4 du présent accord.

9.2. Composition

Chaque SPP dispose d'un comité paritaire composé de deux (2) membres désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la SPP. Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le même champ disposent d'un nombre total de représentants équivalent à celui des membres désignés par l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Le comité paritaire de SPP choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les deux (2) ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration du FAFIEC.

Article 10

Cessation d'activité

Si le FAFIEC venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Article 11

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12

Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 13

Entrée en vigueur

Sous réserve de l'agrément du FAFIEC en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2019.

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions légales des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus

tard jusqu'au 31 décembre 2020, le FAFIEC fera application des dispositions légales et réglementaires en vigueur et notamment celles organisant la transition vers le nouveau système de collecte.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Fait à Paris, le 19 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

**ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)**

NOR : ASET1950728M

IDCC : 2257

Entre :

CDF ;

SCMF ;

ACIF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

CSD CGT ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les parties souhaitent souligner le particularisme des emplois et des compétences déployées au sein de la branche casinos. Les métiers les plus répandus dans les casinos sont en effet liés aux loisirs et aux divertissements, incluant les métiers inhérents aux jeux, à la restauration et aux spectacles-animations. Ces activités étant obligatoires au titre de la réglementation applicable aux casinos.

La désignation de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences a, notamment mais non exclusivement, pour but d'assurer une stabilité juridique aux entreprises de la branche.

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions exposées ci-après.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétence de la culture, des médias, des loisirs et du divertissement (AFDAS à ce jour) en tant qu'opérateur de compétences dans la branche des casinos.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale dont l'IDCC est le 2257.

Article 3

Effet

Le présent accord annule et remplace également toute autre stipulation antérieure qui pourrait être contraire au présent accord.

Article 4

Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Article 7

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 8

Suivi

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Article 9

Revoyure

Les parties conviennent de se rencontrer en fin d'année 2020 afin de faire un point sur l'application du présent accord pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

Article 10

Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Article 11

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 12

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3280

Conventions collectives nationales
et accords nationaux

INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise**

IDCC : 363. – **Cadres**

AVENANT DU 8 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS GARANTIS, AUX PRIMES
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950722M

IDCC : 832,833

Entre :

SFIC,

D'une part, et

FNSCB CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, la CPPNI de l'industrie cimentière s'est réunie aux fins de négocier les salaires minima hiérarchiques des salariés relevant des conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments du personnel ouvriers et du personnel ETDAM du 2 février 1976.

Les réunions se sont tenues le 26 février et le 7 mars 2019.

Les négociations ont pris appui sur les données fournies par le rapport annuel de branche établi et présenté par le SFIC au titre de l'année 2018, et prévu par l'article D. 2241-1 du code du travail.

Ces négociations, et le présent avenant qui en découle, ont pour objet de convenir de nouvelles dispositions conventionnelles par application de l'article L. 2241-8 précité, et notamment sur le niveau du point 100 profession et les montants des salaires mensuels garantis.

Article 1^{er}

Grille des salaires mensuels garantis

À compter du 1^{er} janvier 2019, les salaires mensuels garantis sont augmentés pour être portés aux valeurs suivantes pour chaque coefficient d'emploi :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL garanti
140	1 530
150	1 540
160	1 550
170	1 560
180	1 572
190	1 587
205	1 649
215	1 727
225	1 808
235	1 888
245	1 974
255	2 125
270	2 172
290	2 336
310	2 506
335	2 709
360	2 927

Article 2

Revalorisation du « point 100 profession »

La valeur du point 100 profession, telle que visée aux articles 3 des conventions collectives nationales du personnel ouvrier et du personnel ETDAM du 2 février 1976, sera revalorisée en deux temps à :

- 5,1309 € au 1^{er} janvier 2019, soit une revalorisation de 1,60 % par rapport à la dernière valeur connue du point 100 profession ;
- 5,1463 € au 1^{er} septembre 2019, soit une revalorisation supplémentaire de 0,3 % par rapport à la valeur ci-dessus.

Article 3

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances telle que visée aux articles 10 (convention collective nationale du personnel ouvrier) et 9 (convention collective nationale du personnel ETDAM) est porté à 794 € au 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Prime de treizième mois et allocation de fin d'année

Il est rappelé les termes de l'avenant du 16 avril 2014 selon lesquels :

- la prime de treizième mois est égale à 100 % du salaire mensuel garanti conventionnel du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année est égale à 30 % du salaire mensuel garanti conventionnel du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

Article 5

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 20 mai 2009, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'art. L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 6

Clause de revoyure

Le SFIC communique régulièrement aux organisations syndicales représentatives les données relatives à la production de ciment en France par les sociétés cimentières adhérentes du SFIC pour l'année civile N – 1, sur la base d'estimations dans un premier temps, puis sur la base des chiffres réels quand ils seront connus du SFIC.

Ainsi, il est convenu qu'en cas d'écart de plus ou moins 500 000 tonnes entre le volume estimé et le volume réel sur l'année civile N – 1, les parties se réuniront pour examiner les revalorisations précitées à l'aune des chiffres réels et du contexte économique qu'ils traduisent.

Article 7

Dispositions finales

7.1. Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises qui relèvent des conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments du personnel ouvrier et du personnel ETDAM du 2 février 1976.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

7.2. Durée. – Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche visé à l'article D. 2241-1 du code du travail, conformément à l'article L. 2222-5-1 ainsi que, le cas échéant, à l'article 6 ci-dessus.

7.3. Notification. – Dépôt. – Extension

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

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu des dispositions du présent avenant ayant, en vertu de l'article L. 2253-1 du code du travail, valeur impérative et ce, quelle que soit la taille des entreprises entrant dans son champ d'application, le présent accord ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

7.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataires du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

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

7.5. Révision et dénonciation

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau du champ visé à l'article 7.1 ci-dessus afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris-La Défense, le 8 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE
(19 janvier 2012)
(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

AVENANT DU 3 AVRIL 2019
RELATIF À LA RÉVISION DES SALAIRES DE L'ÉQUIPE TECHNIQUE
NOR : ASET1950741M
IDCC : 3097

Entre :

SPI ;

API ;

UPC,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

SNTPCT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À l'issue de la négociation prévue à l'article 10 du chapitre III du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC), les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique ont décidé de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des grilles de salaires applicables aux salariés de l'équipe technique.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés de l'équipe technique entrant dans le champ d'application du titre II de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche. À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Révision de l'accord sur les salaires du 20 juillet 2017

Il est convenu de revaloriser de 1,85 %, les montants des salaires minima conventionnels de l'ensemble des grilles de salaires du 20 juillet 2017, les montants de l'indemnité de repas et de l'indemnité de casse-croûte afférentes à ces grilles de salaires tels qu'institués par la CCNPC, ainsi que la part fixe de 765,07 € utilisée dans les formules de calcul du salaire de l'annexe III du titre II en portant son montant à 779,22 €.

En conséquence, les dispositions révisées de l'accord sur les salaires du 20 juillet 2017, figurant en annexe I et en annexe II, sont applicables à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Il est convenu que le présent avenant s'applique le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté relatif à son extension et au plus tard le 1^{er} juillet 2019.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des salaires minima garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte, revalorisée tel que prévu dans l'article 2 du présent accord (art. 2.1, annexe I du titre II)

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées à 25 %.

(En euros.)

Auxiliaire de réalisation cinéma	484,47
Technicien retour image cinéma	484,47
Assistant scripte cinéma	484,47
Assistant au chargé de la figuration cinéma	484,47
Assistant comptable de production cinéma	484,47
Auxiliaire de régie cinéma	484,47
3 ^e assistant décorateur cinéma	484,47
2 ^e assistant monteur cinéma	484,47
Habilleur cinéma	857,00
Tapissier de décor cinéma	857,00
Secrétaire de production cinéma	903,21
Costumier cinéma	1 005,62
Couturier cinéma	1 005,62
Teinturier patineur costumes cinéma	1 005,62
Coiffeur cinéma	1 005,62
Assistant maquilleur cinéma	1 005,62
2 ^e assistant réalisateur cinéma	1 012,19
Chargé de la figuration cinéma	1 012,19
Répétiteur cinéma	1 012,19
Responsable des enfants cinéma	1 012,19
Régisseur adjoint cinéma	1 012,19
Administrateur adjoint comptable cinéma	1 012,19
2 ^e assistant opérateur cinéma	1 012,19
1 ^{er} assistant monteur cinéma	1 012,19
Photographe de plateau cinéma	1 211,59
Accessoiriste de plateau cinéma	1 211,59
Accessoiriste de décor cinéma	1 211,59
Animatronicien cinéma	1 211,59
Assistant opérateur du son cinéma	1 217,01
Assistant bruiteur	1 217,01

Assistant mixeur cinéma	1 217,01
Assistant effets physiques cinéma	1 217,01
2 ^e assistant décorateur cinéma	1 249,08
Infographiste de décors cinéma	1 249,08
Illustrateur de décors cinéma	1 249,08
Chef tapissier cinéma	1 249,08
Régisseur d'extérieurs cinéma	1 249,08
Chef d'atelier costumes cinéma	1 249,08
Chef coiffeur cinéma	1 249,08
Chef maquilleur cinéma	1 259,32
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	1 302,03
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 302,03
Peintre d'art de décor cinéma	1 249,08
Scripte cinéma	1 249,08
Administrateur de production cinéma	1 302,03
1 ^{er} assistant costume cinéma	1 334,64
1 ^{er} assistant décorateur cinéma	1 371,80
Ensemblier cinéma	1 371,80
1 ^{er} assistant à la distribution des rôles cinéma	1 415,26
Coordinateur de postproduction cinéma	1 415,26
Régisseur général cinéma	1 415,26
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	1 415,26
Chef monteur son cinéma	1 485,43
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 679,62
Cadreur cinéma	1 679,62
Chef monteur cinéma	1 679,62
Cadreur spécialisé cinéma	1 859,16
Chef costumier cinéma	1 859,16
Chef opérateur du son cinéma	1 859,16
Bruiteur	1 859,16
Mixeur cinéma	1 859,16
Ensemblier décorateur cinéma	1 859,16
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 859,16
Créateur de costumes cinéma	2 604,06
Directeur de production cinéma	2 639,05
Chef décorateur cinéma	2 639,05
Directeur de la photographie cinéma	2 674,99
Technicien réalisateur 2 ^e équipe cinéma	2 674,99

Réalisateur cinéma *	2 928,34
Réalisateur de films publicitaires	3 636,38
Machiniste de prise de vues cinéma	951,76
Électricien de prise de vues cinéma	951,76
Conducteur de groupe cinéma	1 029,03
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	1 011,49
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	1 011,49
Chef machiniste de prise de vues cinéma	1 151,70
Chef électricien de prise de vues cinéma	1 151,70
Maçon de décor cinéma	983,41
Machiniste de construction cinéma	986,40
Électricien de construction cinéma	986,40
Peintre de décor cinéma	1 032,33
Menuisier de décor cinéma	1 031,37
Peintre en lettres de décor cinéma	1 086,17
Peintre faux bois et patine décor cinéma	1 086,17
Serrurier de décor cinéma	1 086,17
Menuisier-traceur de décor cinéma	1 086,17
Staffeur de décor cinéma	1 086,17
Menuisier toupilleur de décor cinéma	1 160,73
Maquettiste de décor cinéma	1 160,73
Sculpteur de décor cinéma	1 190,06
Sous-chef machiniste de décor cinéma	1 061,80
Sous-chef électricien de décor cinéma	1 061,80
Sous-chef peintre de décor cinéma	1 072,15
Sous-chef menuisier de décor cinéma	1 156,34
Sous-chef staffeur de décor cinéma	1 156,34
Chef machiniste de construction cinéma	1 204,55
Chef électricien de construction cinéma	1 204,55
Chef peintre de décor cinéma	1 214,91
Chef menuisier de décor cinéma	1 260,12
Chef staffeur de décor cinéma	1 260,12
Chef serrurier de décor cinéma	1 260,12
Chef sculpteur de décor cinéma	1 260,37
Chef constructeur cinéma	1 437,72
* Les modalités particulières de rémunération du réalisateur cinéma sont précisées au chapitre X du titre II.	

Montant de l'indemnité repas : 17,61 €.

Montant de l'indemnité casse-croûte : 7,15 €.

Réalisateurs

Contrat d'une durée inférieure à 5 mois :

– salaire minimum hebdomadaire de 2 928,34 € brut.

Contrat d'une durée d'au moins 5 mois :

– application au salaire de référence hebdomadaire figurant ci-dessus du coefficient 2,84 ;

– salaire minimum mensuel de 8 316,49 € brut.

Contrats hors production du film :

– prorata du salaire mensuel figurant ci-dessus ;

– engagement de 1 semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire 1 920,63 € brut ;

– engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier 480,17 € brut.

Films publicitaires :

– engagement de 1 semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire 3 636,38 € brut ;

– engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier 909,09 € brut.

Grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence, revalorisée tel que prévu dans l'article 2 du présent accord (art. 2.2, annexe II du titre II)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

(En euros.)

FONCTION	HEBDOMADAIRE SUR 5 JOURS		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Assistant scripte cinéma	42	45	529,88
3 ^e assistant décorateur cinéma	42	45	529,88
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 325,17
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 331,10
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 366,18
Scripte cinéma	42	45	1 366,18
Ensemblier cinéma	42	45	1 500,41
Cadreur cinéma	42	45	1 837,09
Chef opérateur du son cinéma	42	45	2 033,47
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	2 033,47

FONCTION	HEBDOMADAIRE SUR 5 JOURS		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Directeur de production cinéma	42	46	2 886,46
Chef décorateur cinéma	42	46	2 886,46
Directeur de la photographie cinéma	42	46	2 925,76
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	545,02
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	545,02
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	545,02
Technicien retour image cinéma	43	46	545,02
Habilleur cinéma	43	46	964,12
Secrétaire de production cinéma	43	46	1 016,11
Coiffeur cinéma	43	46	1 131,33
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 131,33
2 ^e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 138,71
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 138,71
Costumier cinéma	43	46	1 131,33
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 138,71
2 ^e assistant opérateur cinéma	43	46	1 138,71
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 363,04
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 405,20
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 416,72
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	43	46	1 464,79
Administrateur de production cinéma	43	46	1 464,79
1 ^{er} assistant costume cinéma	43	46	1 501,47
Régisseur général cinéma	43	46	1 592,16
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	43	46	1 592,16
Chef costumier cinéma	43	46	2 091,77
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 177,80
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 177,80
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 273,43
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 251,73
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 251,73
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 425,23
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 425,23

FONCTION	HEBDOMADAIRE SUR 6 JOURS		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Assistant scripte cinéma	51	55	699,45
3 ^e assistant décorateur cinéma	51	55	699,45
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 749,23
Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 757,04
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 803,36
Scripte cinéma	51	55	1 803,36
Ensemblier cinéma	51	55	1 980,54
Cadreur cinéma	51	55	2 424,96
Chef opérateur du son cinéma	51	55	2 684,18
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	2 684,18
Directeur de production cinéma	51	56	3 810,13
Chef décorateur cinéma	51	56	3 810,13
Directeur de la photographie cinéma	51	56	3 862,01
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	720,64
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	720,64
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	720,64
Technicien retour image cinéma	52	56	720,64
Habilleur cinéma	52	56	1 274,79
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 343,52
Coiffeur cinéma	52	56	1 495,86
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 495,86
2 ^e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 505,64
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 505,64
Costumier cinéma	52	56	1 495,86
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 505,64
2 ^e assistant opérateur cinéma	52	56	1 505,64
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 802,24
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 858,00
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 873,24
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	52	56	1 936,77
Administrateur de production cinéma	52	56	1 936,77
1 ^{er} assistant costume cinéma	52	56	1 985,28
Régisseur général cinéma	52	56	2 105,20
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	52	56	2 105,20

FONCTION	HEBDOMADAIRE SUR 6 JOURS		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Chef costumier cinéma	52	56	2 765,50
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 582,30
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 582,30
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 710,77
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 681,61
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 681,61
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 914,71
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 914,71

ANNEXE II

Grille des salaires minima garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte, revalorisée (art. 2.3, annexe III du titre II)

(applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

Les salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées de 25 %.

Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 779,22 €. Le montant est égal à 779,22 € augmenté de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 779,22 €.

(En euros.)

FONCTION	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence
Auxiliaire de réalisation cinéma	484,47	0,00	484,47
Technicien retour image cinéma	484,47	0,00	484,47
Assistant scripte cinéma	484,47	0,00	484,47
Assistant au chargé de la figuration cinéma	484,47	0,00	484,47
Assistant comptable de production cinéma	484,47	0,00	484,47
Auxiliaire de régie cinéma	484,47	0,00	484,47
3 ^e assistant décorateur cinéma	484,47	0,00	484,47
2 ^e assistant monteur cinéma	484,47	0,00	484,47
Habilleur cinéma	802,55	108,90	857,00
Tapissier de décor cinéma	802,55	108,90	857,00
Secrétaire de production cinéma	816,42	173,58	903,21
Costumier cinéma	847,14	316,96	1 005,62
Couturier cinéma	847,14	316,96	1 005,62
Teinturier patineur costumes cinéma	847,14	316,96	1 005,62
Coiffeur cinéma	847,14	316,96	1 005,62
Assistant maquilleur cinéma	847,14	316,96	1 005,62
2 ^e assistant réalisateur cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Chargé de la figuration cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Répétiteur cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Responsable des enfants cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Régisseur adjoint cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Administrateur adjoint comptable cinéma	849,11	326,16	1 012,19
2 ^e assistant opérateur cinéma	849,11	326,16	1 012,19
1 ^{er} assistant monteur cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Photographe de plateau cinéma	908,93	605,32	1 211,59
Accessoiriste de plateau cinéma	908,93	605,32	1 211,59

FONCTION	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence
Accessoiriste de décor cinéma	908,93	605,32	1 211,59
Animatronicien cinéma	908,93	605,32	1 211,59
Assistant opérateur du son cinéma	910,56	612,90	1 217,01
Assistant bruiteur	910,56	612,90	1 217,01
Assistant mixeur cinéma	910,56	612,90	1 217,01
Assistant effets physiques cinéma	910,56	612,90	1 217,01
2 ^e assistant décorateur cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Infographiste de décors cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Illustrateur de décors cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Chef tapissier cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Régisseur d'extérieurs cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Chef d'atelier costumes cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Chef coiffeur cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Chef maquilleur cinéma	923,25	672,14	1 259,32
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	936,06	731,94	1 302,03
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	936,06	731,94	1 302,03
Peintre d'art de décor cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Scripte cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Administrateur de production cinéma	936,06	731,94	1 302,03
1 ^{er} assistant costume cinéma	945,85	777,58	1 334,64
1 ^{er} assistant décorateur cinéma	956,99	829,62	1 371,80
Ensemblier cinéma	956,99	829,62	1 371,80
1 ^{er} assistant à la distribution des rôles cinéma	970,03	890,46	1 415,26
Coordinateur de postproduction cinéma	970,03	890,46	1 415,26
Régisseur général cinéma	970,03	890,46	1 415,26

(En euros.)

FONCTION	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	970,03	890,46	1 415,26
Chef monteur son cinéma	991,08	988,70	1 485,43
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 049,34	1 260,56	1 679,62
Cadreur cinéma	1 049,34	1 260,56	1 679,62
Chef monteur cinéma	1 049,34	1 260,56	1 679,62
Cadreur spécialisé cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Chef costumier cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Chef opérateur du son cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16

FONCTION	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence
Bruiteur	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Mixeur cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Ensemblier décorateur cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Créateur de costumes cinéma	1 326,67	2 554,78	2 604,06
Directeur de production cinéma	1 337,17	2 603,76	2 639,05
Chef décorateur cinéma	1 337,17	2 603,76	2 639,05
Directeur de la photographie cinéma	1 347,95	2 654,08	2 674,99
Technicien réalisateur 2 ^e équipe cinéma	1 347,95	2 654,08	2 674,99
Réalisateur cinéma *	1 423,96	3 008,76	2 928,34
Machiniste de prise de vues cinéma	830,98	241,56	951,76
Électricien de prise de vues cinéma	830,98	241,56	951,76
Conducteur de groupe cinéma	854,16	349,74	1 029,03
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	848,90	325,18	1 011,49
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	848,90	325,18	1 011,49
Chef machiniste de prise de vues cinéma	890,96	521,48	1 151,70
Chef électricien de prise de vues cinéma	890,96	521,48	1 151,70
Maçon de décor cinéma	840,48	285,86	983,41
Machiniste de construction cinéma	841,37	290,06	986,40
Électricien de construction cinéma	841,37	290,06	986,40
Peintre de décor cinéma	855,15	354,36	1 032,33
Menuisier de décor cinéma	854,87	353,00	1 031,37
Peintre en lettres de décor cinéma	871,31	429,72	1 086,17
Peintre faux bois et patine décor cinéma	871,31	429,72	1 086,17
Serrurier de décor cinéma	871,31	429,72	1 086,17
Menuisier-traceur de décor cinéma	871,31	429,72	1 086,17
Staffeur de décor cinéma	871,31	429,72	1 086,17
Menuisier toupilleur de décor cinéma	893,67	534,12	1 160,73
Maquettiste de décor cinéma	893,67	534,12	1 160,73
Sculpteur de décor cinéma	902,47	575,18	1 190,06
Sous-chef machiniste de décor cinéma	863,99	395,62	1 061,80
Sous-chef électricien de décor cinéma	863,99	395,62	1 061,80
Sous-chef peintre de décor cinéma	867,10	410,10	1 072,15
Sous-chef menuisier de décor cinéma	892,36	527,96	1 156,34
Sous-chef staffeur de décor cinéma	892,36	527,96	1 156,34
Chef machiniste de construction cinéma	906,82	595,46	1 204,55
Chef électricien de construction cinéma	906,82	595,46	1 204,55

FONCTION	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence
Chef peintre de décor cinéma	909,93	609,96	1 214,91
Chef menuisier de décor cinéma	923,49	673,26	1 260,12
Chef staffeur de décor cinéma	923,49	673,26	1 260,12
Chef serrurier de décor cinéma	923,49	673,26	1 260,12
Chef sculpteur de décor cinéma	923,57	673,60	1 260,37
Chef constructeur cinéma	976,77	921,90	1 437,72
* Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II fixant un tarif mensuel abattu pour les réalisateurs cinéma ne peut en aucun cas s'appliquer pour les films bénéficiant de la présente annexe.			

Montant de l'indemnité repas : 17,61 €.

Montant de l'indemnité casse-croûte : 7,15 €.

Grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence, revalorisée (art. 2.4, annexe III du titre II)

(applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après :

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 779,22 €. Le montant est égal à 779,22 € augmenté de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 779,22 €.

(En euros.)

FONCTION	HEBDOMADAIRE SUR 5 JOURS				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
Assistant scripte cinéma	42	45	529,88	0,00	529,88
3 ^e assistant décorateur cinéma	42	45	529,88	0,00	529,88
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	943,01	764,32	1 325,17
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	944,78	772,64	1 331,10
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	955,31	821,74	1 366,18
Scripte cinéma	42	45	955,31	821,74	1 366,18
Ensemblier cinéma	42	45	995,58	1 009,66	1 500,41
Cadreur cinéma	42	45	1 096,58	1 481,02	1 837,09
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 155,50	1 755,94	2 033,47
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 155,50	1 755,94	2 033,47

FONCTION	HEBDOMADAIRE SUR 5 JOURS				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
Directeur de production cinéma	42	46	1 411,39	2 950,14	2 886,46
Chef décorateur cinéma	42	46	1 411,39	2 950,14	2 886,46
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 423,18	3 005,16	2 925,76
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	545,02	0,00	545,02
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	545,02	0,00	545,02
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	545,02	0,00	545,02
Technicien retour image cinéma	43	46	545,02	0,00	545,02
Habilleur cinéma	43	46	834,69	258,86	964,12
Secrétaire de production cinéma	43	46	850,29	331,64	1 016,11
Coiffeur cinéma	43	46	884,85	492,96	1 131,33
Assistant maquilleur cinéma	43	46	884,85	492,96	1 131,33
2 ^e assistant réalisateur cinéma	43	46	887,07	503,28	1 138,71
Chargé de la figuration cinéma	43	46	887,07	503,28	1 138,71
Costumier cinéma	43	46	884,85	492,96	1 131,33
Régisseur adjoint cinéma	43	46	887,07	503,28	1 138,71
2 ^e assistant opérateur cinéma	43	46	887,07	503,28	1 138,71
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	954,37	817,34	1 363,04
Chef coiffeur cinéma	43	46	967,01	876,38	1 405,20
Chef maquilleur cinéma	43	46	970,47	892,50	1 416,72
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	43	46	984,89	959,80	1 464,79
Administrateur de production cinéma	43	46	984,89	959,80	1 464,79
1 ^{er} assistant costume cinéma	43	46	995,90	1 011,14	1 501,47
Régisseur général cinéma	43	46	1 023,10	1 138,12	1 592,16
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	43	46	1 023,10	1 138,12	1 592,16
Chef costumier cinéma	43	46	1 172,99	1 837,56	2 091,77
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	898,79	558,02	1 177,80
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	898,79	558,02	1 177,80
Conducteur de groupe cinéma	46	47	927,48	691,90	1 273,43
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	920,97	661,52	1 251,73
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	920,97	661,52	1 251,73
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	973,02	904,42	1 425,23
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	973,02	904,42	1 425,23

FONCTION	HEBDOMADAIRE SUR 6 JOURS				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
Assistant scripte cinéma	51	55	699,45	0,00	699,45
3 ^e assistant décorateur cinéma	51	55	699,45	0,00	699,45
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 070,22	1 358,02	1 749,23
Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 072,57	1 368,94	1 757,04
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 086,46	1 433,80	1 803,36
Scripte cinéma	51	55	1 086,46	1 433,80	1 803,36
Ensemblier cinéma	51	55	1 139,62	1 681,84	1 980,54
Cadreur cinéma	51	55	1 272,94	2 304,04	2 424,96
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 350,71	2 666,94	2 684,18
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 350,71	2 666,94	2 684,18
Directeur de production cinéma	51	56	1 688,49	4 243,28	3 810,13
Chef décorateur cinéma	51	56	1 688,49	4 243,28	3 810,13
Directeur de la photographie cinéma	51	56	1 704,06	4 315,90	3 862,01
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	720,64	0,00	720,64
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	720,64	0,00	720,64
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	720,64	0,00	720,64
Technicien retour image cinéma	52	56	720,64	0,00	720,64
Habilleur cinéma	52	56	927,89	693,80	1 274,79
Secrétaire de production cinéma	52	56	948,51	790,02	1 343,52
Coiffeur cinéma	52	56	994,21	1 003,30	1 495,86
Assistant maquilleur cinéma	52	56	994,21	1 003,30	1 495,86
2 ^e assistant réalisateur cinéma	52	56	997,15	1 016,98	1 505,64
Chargé de la figuration cinéma	52	56	997,15	1 016,98	1 505,64
Costumier cinéma	52	56	994,21	1 003,30	1 495,86
Régisseur adjoint cinéma	52	56	997,15	1 016,98	1 505,64
2 ^e assistant opérateur cinéma	52	56	997,15	1 016,98	1 505,64
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 086,13	1 432,22	1 802,24
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 102,85	1 510,30	1 858,00
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 107,43	1 531,62	1 873,24
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	52	56	1 126,49	1 620,56	1 936,77
Administrateur de production cinéma	52	56	1 126,49	1 620,56	1 936,77
1 ^{er} assistant costume cinéma	52	56	1 141,04	1 688,48	1 985,28
Régisseur général cinéma	52	56	1 177,01	1 856,38	2 105,20

FONCTION	HEBDOMADAIRE SUR 6 JOURS				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	52	56	1 177,01	1 856,38	2 105,20
Chef costumier cinéma	52	56	1 375,10	2 780,80	2 765,50
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 020,14	1 124,32	1 582,30
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 020,14	1 124,32	1 582,30
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 058,69	1 304,16	1 710,77
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 049,94	1 263,34	1 681,61
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 049,94	1 263,34	1 681,61
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 119,87	1 589,68	1 914,71
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 119,87	1 589,68	1 914,71

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

ACCORD N° 2018-8 DU 23 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950804M
IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2019, la création d'opérateurs de compétences, organisés selon une logique de secteurs économiques. Leurs nouvelles grandes missions, définies par la loi, sont :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6313-2 auprès des entreprises (les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de télétravail).

Les partenaires sociaux de la branche des DCHD, rappelant leur implication forte et historique dans la qualification des salariés de la branche, entendent donc, dans le cadre de ces nouvelles dispositions, désigner leur opérateur de compétences, en portant une attention particulière à la recherche de critères de cohérence des métiers et des compétences et d'enjeux communs en matière de formation et d'emploi pour répondre au mieux aux besoins des entreprises de la branche.

Dans le cadre de cet accord, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard des thèmes visés par cet avenant n'en nécessitant pas.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC n° 1536), quel que soit leur effectif.

Article 2

Opérateur de compétences désigné

Les partenaires sociaux de la branche des DCHD désignent, à compter du 1^{er} janvier 2019, l'opérateur de compétences du champ de la « mobilité » (ou toute autre dénomination que celui-ci serait amené à prendre) comme opérateur de compétences de la branche, gestionnaire des fonds de la formation professionnelle et de l'alternance.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord, qui ont à cœur de poursuivre la mise en œuvre d'une véritable politique de formation de branche, via notamment le catalogue de formations financées par la contribution conventionnelle supplémentaire de branche, tiennent à rappeler les éléments suivants.

Selon le dernier rapport de branche, plus de la moitié des effectifs occupent un métier dans la filière logistique (32 % de livreurs et 12 % de préparateurs de commandes, 7 % de responsables d'exploitation, distribution et approvisionnement). La branche est composée à 75 % de TPE/PME avec un fort besoin de proximité territoriale ; et près de 60 % des salariés formés relèvent de la filière logistique.

Par ailleurs, les besoins de la branche des DCHD sont partagés en matière de recrutement, d'insertion et d'intégration de publics de bas niveaux de qualification, de développement des compétences et certifications, avec les autres secteurs de la mobilité, du transport de flux de marchandises et de la logistique, secteurs avec lesquels des passerelles en matière de compétences ont sens à être élaborées. Il est, par ailleurs, à noter que la branche s'est inscrite dans un projet de démarche prospective avec les branches du transport et de la logistique, dans le cadre d'un projet « plan d'investissement des compétences » signé le 10 octobre 2018.

Le développement et la pérennité de l'activité des distributeurs grossistes en boissons (DCHD) et des emplois associés dépendent, par ailleurs, de leur capacité à développer de nouveaux services, à adapter leurs offres clients et fournisseurs tout en intégrant les enjeux sociétaux actuels (numérique, RSE, diminution de l'empreinte environnementale et énergétique des flux de marchandises notamment...). Ces objectifs s'inscrivent notamment dans la « Charte développement durable » et le label RSE, démarches de progrès volontaire initiées par les entreprises adhérentes de la fédération nationale des boissons (FNB).

Dès lors, le choix du champ de l'opérateur de compétences de la « mobilité » ressort d'une cohérence en termes de métiers tant actuels que dans le cadre de leur évolution, affichant des perspectives en matière de mutualisation des moyens et dispositifs nécessaires au développement des compétences des salariés de la branche et à l'intégration de nouveaux collaborateurs.

Article 3

Suivi

Une analyse de la mise en œuvre de l'ensemble des missions de l'opérateur de compétences et de son efficience sera effectuée chaque année par la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de la branche des DCHD, après avis de la CPNEFP.

Le présent accord pourra être révisé par avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible, au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'avenant révisé.

Article 4

Caducité

En cas d'absence de renouvellement définitif de l'agrément de l'opérateur de compétences, cet accord devient sans objet et donc caduc.

Article 5

Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 8

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3145

Convention collective nationale
IDCC : 915. – **ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS
INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

AVENANT N° 67 DU 21 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950582M
IDCC : 915

Entre :

FSE,

D'une part, et

CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

UNSA industrie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé de revaloriser au 1^{er} janvier 2019 les salaires annuels minima applicables comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
1	19 841
2	20 399
3	21 109
4	22 334
5	24 349
6	26 338
7	29 345
8	33 456

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
9	39 476
10	48 954

Fait à Paris, le 21 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950800M
IDCC : 787

Entre :

IFEC ;

ECF,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner leur opérateur de compétences par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Compte tenu des activités exercées par les entreprises de la branche et des métiers exercés par les salariés de ces entreprises, les parties s'accordent pour poursuivre les actions entreprises dans le cadre des accords et avenants conclus ces dernières années.

Les parties soulignent ainsi, au travers de ce choix, leur volonté de répondre à leur souhait de disposer d'un OPCO pouvant apporter un service d'appui conseil aux entreprises de la branche quelle que soit leur taille. Elles sont aussi attachées au rayonnement territorial de l'OPCO pour répondre à un enjeu de proximité du fait de la taille et de la répartition géographique des entreprises au sein de la branche. D'autres éléments doivent être pris en considération pour justifier leur choix :

- unicité et cohérence de la branche construite depuis des années ;
- une clientèle dont une des caractéristiques est d'être non délocalisable.

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions exposées ci-après.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de permettre aux organisations liées par la convention collective nationale de désigner un opérateur de compétences dans la branche couverte par la convention collective. Les parties s'entendent pour se positionner au sein du secteur des services financiers et du conseil.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 3

Effet

Le présent accord, à compter du moment où le futur OPCO sera en mesure de fonctionner après son agrément par l'autorité ministérielle, annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche résultant de l'accord du 5 avril 2007 renouvelé à plusieurs reprises auquel a été substitué en totalité l'accord du 13 novembre 2015, le dernier renouvellement de la désignation de l'OPCO résultant de l'accord du 6 avril 2018.

En particulier, la référence à l'OPCA devient une référence à l'OPCO quand elle apparaît dans un des articles de la convention collective nationale ou d'un accord (par exemple celui daté du 8 décembre 2017).

Il annule et remplace également toute autre stipulation antérieure qui pourrait être contraire au présent accord.

Article 4

Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quel que soit leur effectif doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de l'agrément ministériel de l'OPCO visé à l'article 1^{er}.

Article 6

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 7

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 8

Suivi

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Article 9

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 10

Dispositions transitoires et finales

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

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

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950803M
IDCC : 2543

Entre :

UNGE,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences (OPCO) se substituant aux actuels OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est bien dans cette logique de cohérence et de pertinence économique que cet accord s'inscrit :

- par le rassemblement d'une grande filière de l'ingénierie, dans laquelle les cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers s'investissent au quotidien du fait de leur activité ;
- par la pertinence avec l'activité de conseil technique et juridique que les géomètres-experts exercent ;
- par l'investissement de la branche au sein des systèmes d'information géographique (SIG) 3D et du building information management (BIM) des bâtiments existants, et de l'utilisation incontournable de l'outil informatique qui en découle notamment.

C'est la raison pour laquelle les parties signataires conviennent, par le présent accord, de désigner l'OPCO services financiers et conseil, proposé par le rapport Marx/Bagorski, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'OPCO services financiers et conseil en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Article 2

Dispositions spécifiques aux TPE

La branche comportant essentiellement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE.

Fait à Paris, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1950725M

IDCC : 2543

Entre :

UNGE,

D'une part, et

SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis le 28 février 2019 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus après négociation à un accord sur la revalorisation de la grille des salaires conventionnels.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 28 février 2019 et pour une durée de 7 jours soit le 7 mars 2019.

Article 1^{er}

Salaire minimum conventionnel du niveau I

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, base 151,67 heures, prévu par l'accord du 28 février 2019, est maintenu à 1 558,91 €.

Article 2

Salaire minimum conventionnel

Les salaires minima du niveau II et des niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, prévus par l'accord du 28 février 2019, sont revalorisés de 1,5 % pour l'ensemble des entreprises de la branche.

**Grille de salaire mensuel brut, 35 heures
(151,67 heures par mois)**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	200	1 558,91
II	1	236	1 602,08
	2	259	1 726,55
	3	281	1 845,62
III	1	306	1 880,90
	2	364	2 294,80
	3	450	2 760,24
IV	1	600	3 020,72
	2	690	3 402,16
	3	790	3 825,99
V	1	900	4 292,19

Article 3

Date d'effet

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 4

Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 5

Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 6

Durée. – Publicité. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Les parties signataires, via le secrétariat du paritarisme de la branche, demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)**

**ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)**

NOR : ASET1950749M

IDCC : 1278

Entre :

SOLIHA,

D'une part, et

CGT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle SOLIHA PACT ARIM (IDCC n° 1278) ont pris acte des dispositions législatives introduites par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en ce qui concerne la création des opérateurs de compétences par les articles L. 6332-1 (I.) et L. 6332-1-1 (I.), des préconisations du rapport Marx/Bagorski et de l'échéancier de mise en application de la loi. En conséquence ils décident :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux choisissent l'opérateur de compétences cohésion sociale ; champ social et insertion, sport, à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au second alinéa du IV de l'article 39 de la loi.

Article 2

La collecte du solde des contributions conventionnelles 2018, la collecte des contributions conventionnelles 2019 telles que définies à l'article 13.2 de l'accord de la branche sur la formation en date du 19 mai 2015, et leur gestion, sont confiées à l'opérateur de compétences cohésion sociale.

Article 3

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent accord à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 27 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 23 DU 26 FÉVRIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1950729M

IDCC : 1487

Entre :

UBH,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1^{er}

Salaires minima hiérarchiques

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1. Ouvriers-employés

(En euros.)

NIVEAU	BRUT MENSUEL
A	1 524
B	1 533
C	1 578
D	1 630

2. Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	BRUT MENSUEL
E	1 740
F	1 838

3. Cadres

(En euros.)

NIVEAU	BRUT MENSUEL
G	2 350
H	3 273
I	3 420
J	3 725

Article 2

Égalité professionnelle

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 4

Dépôt et extension

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 5

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 26 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N° 68 DU 14 JANVIER 2019
À L'AVENANT N° 2 DU 21 JANVIER 1993
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950727M
IDCC : 1671

Entre :

UNME,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Réunis en commission paritaire le 5 juillet 2018, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, relatif au régime de prévoyance.

Considérant les résultats enregistrés, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le niveau de garantie de la rente de conjoint en le portant de 10 à 15 % du salaire annuel brut.

Article 1^{er}

Modification de l'article 2.5 de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993

L'article 2.5 de l'avenant à la convention collective n° 2 du 21 janvier 1993, relatif à la rente de conjoint, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.5

Rente de conjoint

Personnel concerné : tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Définition de la garantie : cette garantie a pour objet de faire bénéficier d'une rente temporaire le conjoint du salarié décédé.

Les partenaires liés par un Pacs ainsi que les couples concubins définis ci-après sont assimilés aux conjoints survivants pour le service de la garantie “Rente de conjoint”.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu’il ou elle a vécu jusqu’au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le ou la salarié(e) décédé(e).

De plus, il doit être au regard de l’état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs à un tiers.

En cas de naissance ou d’adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n’est pas exigé.

Niveau annuel de la rente : 15 % du salaire annuel brut du salarié, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Durée de service : la rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès du salarié et cesse au plus tard lorsque le bénéficiaire de la rente de conjoint atteint l’âge auquel un conjoint survivant, valide et ayant moins de deux enfants à charge avec le conjoint décédé, a droit au paiement de la pension de réversion du régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire. »

Article 2

Date d’entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} avril 2019.

Article 3

Extension. – Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d’exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l’extension du présent avenant.

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318

Convention collective nationale
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950732M
IDCC : 2397

Entre :

SYNAM,

D'une part, et

SNAPAC CFDT ;

UNSA spectacle ;

FC CFTC ;

SNACOPVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les parties souhaitent souligner le particularisme des emplois et des compétences déployés au sein de la branche, notamment en raison du caractère spécifique dû au lien contractuel tripartite et de l'emploi généralisé des mannequins via des contrats à durée déterminée d'usage.

Existant depuis 1972, l'AFDAS dispose d'une connaissance fine des activités culturelles, récréatives, de loisirs et du spectacle, ce qui constitue un atout indispensable pour les parties au présent accord.

En outre, l'AFDAS dispose d'ores et déjà d'une connaissance des entreprises de la branche, de leurs besoins en compétences et en accompagnement. La désignation de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences a notamment mais non exclusivement pour but d'assurer une stabilité juridique aux entreprises de la branche.

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions exposées ci-après.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétence de la culture et des médias (AFDAS à ce jour) en tant qu'opérateur de compétences dans la branche mannequins et agences de mannequins.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC n° 2397).

Article 3

Effet

Le présent accord annule et remplace également toute autre stipulation antérieure qui pourrait être contraire au présent accord.

Article 4

Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Article 7

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 8

Suivi

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Article 9

Revoyure

Les parties conviennent de se rencontrer en fin d'année 2020 afin de faire un point sur l'application du présent accord pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

Article 10

Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Article 11

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 12

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3257

Convention collective nationale
IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950801M
IDCC : 2931

Entre :

AMAFI,

D'une part, et

CFDT bourse ;

CFTC marchés financiers ;

CFE-CGC marchés financiers ;

FO bourse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

1. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur les dispositifs, les règles de financement et les compétences des acteurs de la formation professionnelle. Elle prévoit que :

- la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1^{er} janvier 2019 ;
- les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019 ;
- un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est pris au plus tard au 1^{er} avril 2019 selon des modalités déterminées par décret ;
- les agréments sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret ;

- une branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences (OPCO) ;
- en l'absence de convention de branche transmise à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche professionnelle concernée un opérateur de compétences agréé.

2. Dans une logique de cohérence des secteurs, et d'une forte proximité de métiers et de compétences, le futur OPCO a vocation à agréger des blocs de secteurs ayant des enjeux communs notamment d'emploi, de compétences, de formation, de mobilité et de services de proximité.

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

- le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- l'appui technique à la branche pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- l'appui technique à la branche en matière de certification ;
- un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

3. Les signataires du présent accord (les signataires), en leur qualité de partenaires sociaux de la branche des activités de marchés financiers, prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs en compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019 et de l'obligation de transmettre à l'administration au plus tard le 31 décembre 2018 un accord de désignation de l'OPCO de la branche (l'accord).

Article 1^{er}

Champ d'application

L'accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC n° 2931), étendue par arrêté du 27 février 2012.

Compte tenu de l'objet de cet accord, les signataires n'ont pas jugé nécessaire d'inclure des dispositions spécifiques pour les PME, celles-ci étant visées par ses dispositions au même titre que toutes les autres entreprises de la branche.

Article 2

Objet

Les signataires, prenant acte des préconisations du rapport Marx/Bagorski quant à la constitution d'un OPCO des services financiers et du conseil et étant en accord avec celles-ci, décident de désigner un opérateur de compétences de branche.

À cet effet, ils désignent pour la branche le futur opérateur de compétences des services financiers et du conseil tel qu'il résultera du rapprochement du FAFIEC, actuel OPCA des branches de l'ingénierie, du numérique, des études et du conseil et de l'événement, avec OPCABAIA, actuel OPCA pour la banque et l'assurance, sous réserve de son l'agrément définitif de l'OPCO ainsi nouvellement constitué au plus tard le 1^{er} avril 2019.

Par ailleurs, ils décident de contribuer aux discussions relatives à la constitution de ce futur OPCO et d'être partie prenante à son accord constitutif.

Article 3

Date d'entrée en vigueur. – Durée

L'accord prend effet au plus tôt le 1^{er} janvier 2019 après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité faisant suite à sa signature et à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

L'accord peut, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision peut être partielle ou porter sur la totalité de l'accord. Elle doit être notifiée à chacune des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La demande de révision doit être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision doivent obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande, avec l'ensemble des organisations représentatives.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, l'avenant de révision pourra être signé par les seules organisations syndicales représentatives signataires de l'accord ou celle(s) qui y auront adhéré préalablement.

L'avenant conclu sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que l'accord.

Article 5

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

En cas de dénonciation, l'accord reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé et, à défaut, pendant une durée de 12 mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation.

Article 6

Dépôt et extension

L'accord fait l'objet d'un dépôt auprès de la DGT ou DIRECCTE et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension est demandée par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

ACCORD DE BRANCHE DU 9 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1851212M
IDCC : 2128

Entre :

ANEM,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » opère d'importants changements en matière de formation professionnelle.

Elle crée les opérateurs de compétences (OPCO) qui viennent remplacer les anciens OPCA.

Leurs grandes missions, définies par la loi, sont notamment :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), et pour leur mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPME), et de promouvoir l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation).

La loi impose aux branches professionnelles de négocier un accord de désignation de l'OPCO, avant le 31 décembre 2018.

À ce sujet, les partenaires sociaux ont préalablement pris acte des conclusions du rapport de la mission confiée à messieurs Jean-Marie Marx et René Bagorski par la ministre du travail, madame Muriel Pénicaud. Ce document a notamment identifié le secteur de la mutualité comme pouvant relever de manière cohérente de différents périmètres des futurs OPCO, à savoir la cohésion sociale ou les services financiers.

Les partenaires sociaux entendent, par le présent accord, réaffirmer l'attachement profond des entreprises et des salariés de la branche aux valeurs mutualistes et à l'importance sociétale que revêt l'accompagnement de la santé des citoyens tout au long de leur vie.

Au quotidien, dans l'exercice de leurs missions, les salariés et les entreprises mutualistes œuvrent ensemble pour un système de protection sociale de qualité qui soit universel et solidaire.

Les partenaires sociaux rappellent également leur profond ancrage dans l'économie sociale et solidaire qui promeut une manière différente d'entreprendre privilégiant le service rendu avant le profit.

Pour ces différentes raisons, les partenaires sociaux ont entendu exprimer, par le présent accord, la volonté de la branche mutualité de désigner comme futur OPCO celui qui sera agréé pour le périmètre de la cohésion sociale.

Une fois les agréments octroyés aux OPCO par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux ouvriront une négociation en vue de mettre en conformité les textes conventionnels.

C'est dans ce contexte, qu'à l'occasion de la CPPNI du 9 novembre 2018, les partenaires sociaux ont convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCO

Les partenaires sociaux de la branche mutualité désignent l'opérateur de compétences « Cohésion sociale ; champ social et insertion, sport » à compter de la date de son agrément, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 susmentionnée.

Article 2

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Suivi

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au premier semestre de l'année 2019.

Article 4

Révision. – Dénonciation

Les partenaires sociaux ont retenu les règles de révision et de dénonciation qui suivent.

Article 4.1

Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 4.2

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5

Modalités de dépôt

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent accord ne fera pas l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 9 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ACCORD PROFESSIONNEL DU 19 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'OPCO COHÉSION SOCIALE
NOR : ASET1950738M

Entre :

UCANSS ;
GSOTF ;
FNSCHLM ;
FNAFR ;
SNAECSO ;
AEGPIRC ;
GFGA ;
SERQ ;
UNML ;
USB ;
CNEA ;
FNESH ;
USH ;
SYNESI ;
FNCAUE ;
FNOPH ;
Pôle emploi ;
GEGF ;
SOLIHA,

D'une part, et

CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
SP CGT ;
UNSA sport 3S ;
BATIMAT-TP CFTC ;
FFASS CFE-CGC ;
FEC FO ;
F3C CFDT ;

FEP CFDT ;
SNEC CFTC ;
INOVA CFE-CGC ;
FCS CGT ;
FNSCB CFDT ;
SNEPL CFTC ;
FERC CGT ;
FNAS FO ;
FSPSS FO ;
CFTC santé sociaux ;
FNOS CGT ;
INTERCO CFDT ;
CFE-CGC santé social ;
FNPOS CGT ;
PSE CFTC ;
USPAOC CGT ;
SNAP ;
FSU ;
CFE-CGC emploi ;
UNSA éducation ;
CFE-CGC construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés visées en annexe I.

Ensemble considérées comme « les parties »,

décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs, les règles de financement que les acteurs.

La loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au 31 décembre 2018 et prévoit la mise en place d'un nouvel agrément d'opérateur de compétences (OPCO).

Convaincu que la cohésion sociale est le ciment d'une société où chacun a sa place, où chacun est accueilli et où chacun peut agir en fonction de ses besoins et de ses aspirations, l'ensemble des organisations visées ci-dessus veut valoriser les métiers et promouvoir une vision inclusive de la société par la création d'un OPCO Cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi.

Les signataires du présent accord considèrent qu'un OPCO de la cohésion sociale est majeur pour accompagner notamment les politiques publiques en particulier à travers le plan de lutte contre la

pauvreté, la politique vis-à-vis de la jeunesse, l'autonomie et le grand âge, les politiques d'emploi et d'insertion, la politique de jeux inclusifs pour Paris 2024...

Ainsi, l'OPCO cohésion sociale sera le lieu permettant de poursuivre une politique de développement des compétences ambitieuse et complémentaire, en termes de parcours professionnels et de certifications, dans l'intérêt commun des salariés, des entreprises et des publics accompagnés.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- de contribuer aux différentes missions d'intérêt général permettant une cohésion nationale ;
- d'être acteur de l'économie sociale et solidaire, de l'habitat social, de la protection sociale dans une dimension et une logique sociales fortes ;
- d'accompagner la personne dans toutes les étapes de sa vie permettant de la respecter dans ses choix de vie, la responsabiliser, l'émanciper, la protéger et l'intégrer dans la société ;
- de développer une logique forte de services à la personne dans sa vie de tous les jours.

La constitution de l'OPCO cohésion sociale se fonde sur le partage de valeurs et missions d'intérêt général et sur des enjeux sociétaux autour du lien social.

Les secteurs de cet OPCO ont des enjeux proches en termes de politiques de ressources humaines, d'observation prospective des métiers et des qualifications, d'évolution de l'emploi, de formation et de professionnalisation des salariés.

Face notamment aux enjeux communs de recrutement, d'intégration de nouvelles réglementations et de l'impact du numérique sur les métiers, les branches professionnelles réunies au sein de l'OPCO cohésion sociale ont en commun de relever les défis :

- de l'adéquation des besoins en compétences ;
- de l'anticipation des évolutions professionnelles ;
- de la construction de certifications communes et de blocs de compétences partagés ;
- de développement de l'alternance ;
- ...

Ainsi, ces branches professionnelles se retrouvent autour de l'importance de privilégier des échanges, des partages de pratiques, des politiques de ressources humaines et formation concertées permettant de faciliter l'accès à la formation, au développement de compétences des salariés et de leurs parcours professionnels.

Les organisations employeurs et salariés signataires du présent accord affirment leur volonté d'accorder une attention particulière aux orientations suivantes :

- l'accès à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et/ou les moins qualifiées ;
- la qualification des salariés, en privilégiant le recours à des formations certifiantes, notamment pour les personnels exerçant des métiers réglementés ;
- la lutte contre la précarité notamment le temps partiel subi, par la formation et les travaux inter-branches autour de collectifs d'entreprises et de salariés afin de consolider l'emploi et développer la formation ;
- la promotion des métiers des branches concernées notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- la réponse aux besoins de formations en particulier sur les savoirs de base, le numérique, l'environnement pour un meilleur accès à l'emploi tout en favorisant la promotion sociale et l'engagement citoyen.

S'agissant des petites entreprises, les branches professionnelles constitutives de l'OPCO cohésion sociale attachent une importance toute particulière :

- à la réponse aux besoins d'accompagnement individuel des salariés éloignés de l'accès à la formation ;

- au soutien des initiatives prises pour inciter les entreprises à favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- au développement d'ingénieries de projets, pédagogiques et financières, nécessaires pour les départs en formation.

TITRE I^{ER}

CONSTITUTION, OBJET ET MISSIONS DE L'OPCO COHÉSION SOCIALE

Article 1^{er}

Constitution

Il est constitué par les partenaires sociaux des branches professionnelles signataires, un opérateur de compétences (OPCO) cohésion sociale. Les partenaires sociaux de ces branches considèrent que l'OPCO cohésion sociale doit rassembler dans le champ de la cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) à titre principal les activités suivantes :

- l'accompagnement social et éducatif – la jeunesse – les loisirs ;
- l'aide à domicile, l'intervention sociale et familiale, les services aux personnes ;
- l'emploi ;
- l'enseignement-formation ;
- l'habitat social ;
- l'insertion ;
- la petite enfance ;
- la protection sociale ;
- le sport ;
- la vie civile.

Cet OPCO est porté par une association à but non lucratif à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 et son décret d'application du 16 août 1901 ainsi que par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

L'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale sera adossé à l'association Uniformation, qui modifiera ses statuts ultérieurement notamment en fonction du périmètre définitif de l'OPCO tel que fixé par son arrêté d'agrément.

La gouvernance de l'OPCO est assurée par les instances statutaires de l'association.

Article 2

Champ de l'OPCO cohésion sociale

2.1. Champ d'application professionnel

Dans une logique de cohérence et de pertinence économique au sens de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, le champ d'application professionnel de l'OPCO cohésion sociale couvre l'ensemble des branches professionnelles signataires et/ou adhérentes au présent accord.

Les sociétés, associations, coopératives, organismes sociaux, fondations, organisations syndicales de salariés, partis politiques, comités d'entreprise et comités sociaux et économiques, mouvements et associations culturelles... peuvent également bénéficier des services de l'OPCO cohésion sociale dès lors que ces structures ne sont pas rattachées à une branche professionnelle et respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO, sous réserve de la perception des financements.

Les accords des branches professionnelles signés désignant l'OPCO cohésion sociale et la signature du présent accord par les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de chaque

branche s'effectuent dans le respect des règles de représentativité applicables aux accords collectifs et emportent adhésion à l'OPCO cohésion sociale.

2.2. Champ d'application territorial

L'OPCO cohésion sociale, intervient sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les territoires d'outre-mer, sous réserve, pour ces derniers, du respect des dispositions réglementaires.

Article 3

Évolution du périmètre de l'OPCO cohésion sociale

Sans modification des périmètres sectoriels rattachés, les partenaires sociaux de toute branche n'ayant pas signé l'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale qui souhaiteraient le faire *a posteriori* devront adhérer au présent accord sous réserve de respecter les critères de cohérence du champ d'intervention de l'OPCO, de dépôt par celui-ci de l'acte modifié et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément. L'adhésion au présent accord prendra la forme d'une notification aux signataires d'origine et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

La modification des périmètres sectoriels rattachés entraînerait, pour une adhésion ou un retrait *a posteriori*, un avenant à l'accord constitutif assorti des conditions de dépôt et d'agrément afférents. Il en serait également ainsi dans l'hypothèse où une branche devrait adhérer à l'OPCO cohésion sociale en vertu de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Article 4

Objet et missions

Les missions des OPCO définies par la législation au I de l'article L. 6332-1 du code du travail sont les suivantes :

- 1° d'assurer, le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ayant désigné l'OPCO ;
- 2° d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- 3° d'assurer un appui technique aux branches professionnelles ayant désigné l'OPCO pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- 4° d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- 5° de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ainsi que celles réalisées en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Au-delà des missions précitées, les missions de l'OPCO seront également les suivantes :

- 6° de collecter et gérer des contributions supplémentaires conventionnelles conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et toute autre contribution conventionnelle ;
- 7° de collecter et gérer des contributions supplémentaires volontaires conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail ;
- 8° d'assurer le financement des études et observatoires conformément à la législation en vigueur ;
- 9° d'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Dans le cadre de ces missions qui concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, l'OPCO devra accorder une attention particulière aux axes suivants :

Dans le cadre de ses missions de financement :

- assurer une mutualisation à l'échelle de l'OPCO notamment à travers le plan de développement de compétences et l'alternance permettant de favoriser le développement de l'accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises et le développement des contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage ;
- favoriser le développement des dispositifs permettant la professionnalisation et l'adaptation des compétences des salariés ;
- assurer un accompagnement des politiques de branches et d'entreprises à travers les contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires ;
- assurer le financement des diagnostics et accompagnements des petites et moyennes entreprises dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- assurer le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- assurer le soutien de l'investissement en matière d'apprentissage en complément des financements publics et des contributions conventionnelles de branches professionnelles.

Dans le cadre de ses missions de services :

- favoriser tout projet permettant de renforcer les départs en formation notamment à travers des projets cofinancés avec des tiers, des actions collectives, des catalogues de formation de branches, interbranches et transversaux ;
- apporter un appui aux branches professionnelles au titre du développement des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, du développement des certifications, blocs de compétences, unités capitalisables, des études et observatoires de branches et interbranches, des politiques de développement de l'alternance, de la formation des bénévoles ;
- apporter un appui aux entreprises et plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises notamment dans le cadre du développement de l'alternance ;
- continuer à favoriser des services d'information, d'accompagnement et de gestion dématérialisés au bénéfice des entreprises.

Dans le cadre de ses missions autour des parcours de formation :

- favoriser tous travaux de qualification et de certification permettant l'émergence de parcours de formation dans la branche et interbranches et plus généralement toute action favorisant la mobilité professionnelle des salariés ;
- promouvoir toute action favorisant des partenariats interbranches, inter-OPCO et avec les acteurs de l'emploi, autour des missions visées à l'article IV du présent accord.

Dans le cadre des missions autour de l'accompagnement des salariés :

- favoriser l'accès à la formation des salariés par toute intervention et accompagnement mis en œuvre par les services de l'OPCO conformément à la réglementation en vigueur portant sur les missions des OPCO ;
- favoriser l'accompagnement des alternants dans leur parcours de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

TITRE II

RESSOURCES DE L'OPCO COHÉSION SOCIALE

Article 5

Ressources

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale proviennent :

- a) des ressources prévues par la loi et les règlements, et notamment des sommes versées par France Compétences ;
- b) des contributions supplémentaires conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées soit en application d'une convention collective soit d'un accord de branche conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives, contributions mutualisées au sein des branches concernées ;
- c) des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées volontairement par les entreprises relevant du champ d'application de l'OPCO ;
- d) des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, Europe... ;
- e) des participations financières et contributions d'organismes spécialisés ;
- f) et de toutes autres ressources autorisées par la réglementation.

Article 6

Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'OPCO cohésion sociale gère les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans le cadre des sections financières suivantes :

- développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- alternance ;
- contributions conventionnelles des branches professionnelles ;
- contributions volontaires des entreprises.

Pendant la période prévue au premier alinéa du III de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCO cohésion sociale gère également les fonds de la formation professionnelle au sein des trois sections spécifiques suivantes :

- compte personnel de formation ;
- formations au bénéfice des demandeurs d'emploi ;
- conseil en évolution professionnelle.

À cet effet, il est ajouté trois sections financières supplémentaires provisoires.

Article 7

Utilisation des ressources

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale sont engagées pour la réalisation des missions telles que décrites à l'article 4 du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'OPCO cohésion sociale.

TITRE III

GOUVERNANCE DE L'OPCO COHÉSION SOCIALE

La gouvernance de l'OPCO cohésion sociale s'articule autour des instances suivantes :

- l'assemblée plénière ;
- le conseil d'administration ;

- le bureau ;
- les sections paritaires professionnelles ;
- les commissions paritaires ;
- les comités paritaires régionaux.

Article 8

Fonctionnement de la gouvernance et principes généraux

La composition de la gouvernance de l'OPCO cohésion sociale est susceptible d'évoluer, sous réserve d'agrément, dans les situations suivantes :

- une branche professionnelle souhaite désigner l'OPCO cohésion sociale postérieurement à la signature du présent accord ;
- une branche professionnelle émerge notamment par fusion de plusieurs branches professionnelles ;
- une branche professionnelle quitte le périmètre de l'OPCO cohésion sociale pour désigner le périmètre d'un autre OPCO.

Ces différentes situations peuvent entraîner de fait une recomposition des collèges employeurs et salariés.

La composition de la gouvernance s'effectue à chaque renouvellement de mandat tenant compte des derniers arrêtés de représentativité publiés des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés des branches professionnelles. Cette disposition s'applique pour l'ensemble des instances de l'OPCO.

Dès publication d'un nouvel arrêté fixant la représentativité des employeurs ou des salariés, le mandat s'exerce jusqu'à la fin de l'année civile en cours de laquelle sont parus les arrêtés de représentativité employeurs et salariés. Le nouveau mandat débute au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Le montant de la contribution gérée servant de référence pour l'organisation de la gouvernance correspond à l'année N – 1 de la publication des arrêtés de représentativité.

Les signataires du présent accord formulent le vœu de l'application de la parité hommes/femmes.

Article 9

Assemblée plénière

9.1. Composition

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et organisation syndicale de salariés est représentée à l'assemblée plénière.

Le nombre de droits de vote attribué à chaque organisation est calculé en fonction du poids (en pourcentage) du montant des contributions gérées de la branche par l'OPCO sur la base du montant total des contributions gérées par l'OPCO. Ce poids est ensuite partagé à parts égales entre les deux collèges de la branche, chaque représentant se voit attribuer un pourcentage de droits de vote défini en fonction du taux de représentativité de son organisation au sein de la branche.

En cas de rompu, les droits de vote sont arrondis au droit de vote supérieur ou inférieur.

Chaque organisation dispose ainsi du cumul des droits de vote issu de sa représentation dans l'ensemble des branches professionnelles.

Les statuts de l'OPCO fixent les conditions de désignation des membres de l'assemblée plénière et le règlement intérieur fixe les conditions d'exercice du mandat.

9.2. Principes d'organisation de l'assemblée plénière

Les membres de l'assemblée plénière sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

9.3. Missions

L'assemblée plénière débat des orientations stratégiques de l'OPCO, formule des propositions au conseil d'administration et peut lui soumettre toute question qu'elle souhaite voir étudier.

Elle entend le rapport de gestion et le rapport financier et donne quitus au conseil d'administration pour sa gestion.

Elle est informée de toute modification dans le périmètre de l'OPCO ainsi que de toute adhésion d'organisation.

9.4. Modalités de fonctionnement et de vote

L'assemblée plénière se réunit au moins une fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote de l'assemblée plénière sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Article 10

Conseil d'administration

10.1. Composition

Le conseil d'administration comprend deux collèges représentant les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

10.1.1. Pour le collège « employeurs »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège employeurs représentatifs.

Les représentants du collège employeurs sont désignés au conseil d'administration par les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les représentants du collège employeurs sont désignés avec les modalités suivantes :

1. Une première quote-part de postes titulaires et suppléants définie préalablement à chaque changement de mandature et répartie entre les organisations d'un commun accord entre elles ;
2. Le solde des postes titulaires et suppléants est réparti selon un barème établi entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, barème dont l'un des indicateurs prioritaires pourrait être la prise en compte de l'existence de contribution conventionnelle dans la branche professionnelle de référence de l'organisation. Le nombre de représentants par organisation professionnelle d'employeurs est établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au montant total des contributions gérées au sein de chaque branche. Pour les organisations représentatives au sein de plusieurs branches, ces montants sont cumulés.

10.1.2. Pour le collège « salariés »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège salariés représentatifs.

Les représentants du collège salariés sont désignés au conseil d'administration par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins deux branches professionnelles de l'OPCO cohésion sociale et signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les postes de titulaires et de suppléants sont attribués selon un barème, défini par les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord, qui fixe le nombre de représentants par organisation. Le nombre de représentants par organisation sera établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au nombre de suffrages valablement exprimés au niveau de la branche. Une consolidation des résultats obtenus de chaque organisation syndicale de salariés est effectuée pour l'ensemble des branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale.

10.2. Règles générales

Le règlement intérieur général de l'OPCO fixe les conditions de désignation et d'exercice du mandat.

Les membres du conseil d'administration sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Les membres du conseil d'administration peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les suppléants peuvent participer aux réunions préparatoires, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, et aux réunions du conseil d'administration dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

10.3. Missions

Le conseil d'administration a pouvoir d'accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées à l'article 4 du présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dans le cadre des missions définies à l'article L. 6332-1 du code du travail et définies dans l'article 2 du présent accord, il a principalement pour missions de :

Au titre de la gouvernance :

– désigner :

- un président et un vice-président ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,

choisis alternativement dans chacun des collèges et membres du bureau.

Le président est désigné alternativement, à chaque mi-mandat, dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives ou le collège des organisations syndicales de salariés représentatives. Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Il en est de même pour le trésorier et le trésorier adjoint.

Les attributions du président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint sont fixées par les statuts ;

- ratifier les membres du bureau ;
- déléguer tout ou partie de ses attributions au président et vice-président, au bureau, au directeur général ;
- nommer le directeur général de l'OPCO et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme ;
- arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l'OPCO ;
- adopter le règlement intérieur général de l'OPCO ;

- émettre un avis sur l'intégration au sein du champ d'application de l'OPCO d'une nouvelle branche professionnelle, soit par le mécanisme de l'adhésion des organisations représentatives d'une branche professionnelle à l'accord, soit par le mécanisme d'accord de branche étendu de désignation de l'OPCO ;
- sur proposition des branches professionnelles ou à son initiative, décider de créer, modifier ou supprimer des sections paritaires professionnelles. Le conseil d'administration définit la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de ces sections paritaires professionnelles dans le règlement intérieur général ;
- décider de constituer, modifier ou de supprimer des commissions paritaires permanentes ou temporaires et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies dans le règlement intérieur ; le cahier des charges de chaque commission est fixé dans le règlement intérieur général ;
- arrêter l'ordre du jour et préparer l'assemblée plénière et délibérer sur toutes questions qui lui sont proposées par celle-ci.

Au titre du pilotage de l'OPCO :

- préparer les projets d'axes stratégiques pour débat à l'assemblée plénière ;
- valider les axes stratégiques après débat à l'assemblée plénière et assurer leur mise en œuvre ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO tant dans sa gestion, son organisation, son fonctionnement, sur la base des politiques de branche, des orientations et préconisations des sections paritaires professionnelles (SPP) ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- piloter et contrôler la gestion des différentes sections financières tout en garantissant un équilibre financier global au niveau de l'OPCO ;
- approuver les budgets dont le budget de fonctionnement et d'investissement ;
- approuver les comptes de l'exercice écoulé en vue de leur présentation à l'assemblée plénière dans le cadre du rapport financier ;
- présenter le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO en vue de leur approbation par l'assemblée plénière ;
- valider l'état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du code du travail ;
- décider de l'ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées ;
- procéder à la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du bureau ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, dévolution des biens, fusion, scission ou apport partiel d'actif ;
- décider du transfert du siège social à tout autre endroit en France ;
- donner délégation au président pour ester en justice tant en demande qu'en défense.

10.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Il se réunit au moins 4 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement et de vote du conseil d'administration sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Article 11

Bureau

11.1. Composition

Le bureau est composé paritairement de membres titulaires et de membres suppléants issus du conseil d'administration de l'OPCO répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein du bureau.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants n'assistent pas aux réunions, sauf en cas de remplacement du titulaire.

11.2. Exercice du mandat

Les membres du bureau sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

11.3. Missions

Il a pour missions de :

- arrêter l'ordre du jour du conseil d'administration, préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en œuvre les décisions prises par le conseil d'administration ;
- délibérer sur toutes questions qui lui sont déléguées par le conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la nomination du directeur général ;
- assurer les représentations extérieures en lien avec le directeur général ;
- donner mandat pour des missions spécifiques et ponctuelles aux président et vice-président, trésorier et trésorier adjoint ;
- traiter les recours et toutes situations particulières ;
- veiller au bon fonctionnement de l'OPCO ;
- préparer les budgets et en suivre l'exécution après approbation du conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant ;
- déterminer les moyens financiers par anticipation et leurs affectations pour l'ensemble des dispositifs ;
- préparer les comptes de l'exercice écoulé ;
- préparer le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO.

11.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Le bureau se réunit au moins six fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Les réunions de bureau font l'objet d'un relevé de décisions.

TITRE IV

SECTIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES (SPP)

Article 12

Organisation des sections paritaires professionnelles

12.1. Principes

Les sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles ou à l'initiative du conseil d'administration, sont créées, modifiées ou supprimées par le conseil d'administration qui en fixe les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur général.

Les sections paritaires professionnelles sont constituées des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de toutes les branches composant la section paritaire professionnelle.

Les sections paritaires professionnelles regroupent plusieurs branches professionnelles dans une logique professionnelle et de cohérence métiers. Au-delà de leur rattachement à une section paritaire professionnelle, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées, en fonction des thèmes, au sein de plusieurs sections paritaires professionnelles afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranches.

Relèvent également des sections paritaires professionnelles toutes entreprises mentionnées à l'article 2.1 du présent accord.

Les missions des sections paritaires professionnelles s'exercent principalement autour des missions de GPEC, certification, politique transversale, propositions d'orientation, de priorités de formation, propositions rattachées au périmètre des branches de la section paritaire professionnelle.

La section paritaire professionnelle a également pour mission de contribuer au développement de l'accès à la formation dans les TPE, le développement de l'alternance... sur propositions notamment des CPNEF des différentes branches professionnelles.

Toute précision utile sur le fonctionnement des sections paritaires professionnelles sera apportée dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'OPCO mais également des travaux entre OPCO.

Ainsi, toute demande d'une section paritaire professionnelle, d'une ou plusieurs branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale, d'engager un travail avec une filière ne se situant pas dans le périmètre de l'OPCO, sera examinée par le conseil d'administration. Ce dernier mettra en œuvre les modalités d'organisation éventuellement statutaires pour favoriser les rencontres nécessaires en lien avec les demandeurs.

12.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, les sections paritaires professionnelles suivantes sont constituées :

- accompagnement social et éducatif – sport – jeunesse – loisirs ;
- aide à domicile – intervention sociale et familiale – services aux personnes ;

- enseignement et formation ;
- habitat social ;
- emploi et insertion ;
- protection sociale.

12.2. Composition

Les sections paritaires professionnelles créées sont composées d'un nombre égal de titulaires dans chacun des deux collèges dont le nombre correspond au plus grand du nombre d'organisations syndicales de salariés ou d'organisations professionnelles d'employeurs présentes dans les branches relevant de la section paritaire professionnelle assorti d'un nombre de suppléants équivalents dans chacun des deux collèges.

Chaque organisation dispose *a minima* d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant dans la section paritaire professionnelle.

Les postes non affectés par la règle précédemment indiquée font l'objet d'une application du principe de représentativité pour le collège « salariés » et d'un accord entre les organisations professionnelles d'employeurs pour le collège « employeurs » dans le périmètre de la section paritaire professionnelle.

Les suppléants assistent aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de section paritaire professionnelle sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

TITRE V

COMMISSIONS PARITAIRES ET GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES

Article 13

Organisation des commissions paritaires

13.1. Modalités de fonctionnement

Les commissions paritaires sont des instances consultatives, elles formulent des recommandations dans leur domaine de compétences à destination du conseil d'administration.

13.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, trois commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission paritaire « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » ;
- commission paritaire « Alternance » ;
- commission paritaire « Études et observatoires ».

D'autres commissions paritaires pourront être mises en œuvre sur décision du conseil d'administration conformément aux dispositions du règlement intérieur général.

13.3. Composition

Les commissions paritaires sont composées de membres titulaires et de membres suppléants répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein des commissions.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants peuvent assister aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de commissions paritaires sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Article 14

Organisation des groupes de travail paritaires

Des groupes de travail paritaires peuvent être décidés par le conseil d'administration. Les modalités de fonctionnement sont déterminées au règlement intérieur général.

TITRE VI

REPRÉSENTATION TERRITORIALE DE L'OPCO COHÉSION SOCIALE

Article 15

Organisation de la représentation territoriale

Pour répondre aux besoins des adhérents et accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle et d'emploi, l'OPCO cohésion sociale est présent en région.

15.1. Représentation technique territoriale

Dans la perspective de développer un service de proximité à ses entreprises, l'OPCO cohésion sociale dispose d'une implantation territoriale technique dans chacune des régions administratives, territoires d'outre-mer compris, ainsi que des relais locaux.

Les délégations techniques mettent également en œuvre les axes stratégiques de l'OPCO cohésion sociale dans les territoires, accompagnent les déclinaisons des branches professionnelles dans les territoires (CPREF) et les missions des comités paritaires territoriaux.

15.2. Représentation paritaire territoriale

Chaque comité paritaire mis en place par le conseil d'administration, est composé de représentants du collège « employeurs » et de représentants du collège « salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de membres titulaires répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette instance ne dispose pas de poste de suppléant.

Les membres des comités paritaires territoriaux sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- s'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, de la politique de l'OPCO en lien avec les services techniques de l'OPCO (national et territorial) ;
- assurer la représentation de l'OPCO auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- participer à la construction des politiques territoriales en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'orientation professionnelle en lien avec les instances des branches professionnelles.

Les modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur général.

TITRE VII

GESTION DES CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES

Article 16

Gestion des contributions conventionnelles

Le pilotage des contributions conventionnelles s'exerce dans le cadre suivant :

- l'instance désignée par la branche professionnelle exerce la mission politique de pilotage de la contribution conventionnelle ;
- le conseil d'administration exerce quant à lui la responsabilité de pilotage financier et d'engagement des fonds, responsabilité pouvant faire l'objet de délégations déterminées dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale.

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17

Statuts et règlement intérieur général

Les statuts et le règlement intérieur général de l'association Uniformation doivent être mis en conformité au plus tard à l'entrée en vigueur du présent accord.

Le conseil d'administration fixe, au moyen d'un règlement intérieur général, les modalités d'application du présent accord et de fonctionnement des instances de l'OPCO. Il ne peut être approuvé ou modifié qu'après une demande d'inscription à l'ordre du jour du conseil d'administration.

Article 18

Agrément

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature.

Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et du droit des accords collectifs de travail en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 1^{er} et 2 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

Article 19

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet à compter de la date d'effet de l'agrément de l'OPCO cohésion sociale et au plus tard le 1^{er} avril 2019.

TITRE IX
AUTRES DISPOSITIONS

Article 20

Cadre juridique

Le présent accord porte création de l'OPCO cohésion sociale.

Article 21

Dissolution. – Liquidation

Après consultation de l'assemblée plénière, la dissolution et/ou la liquidation de l'OPCO cohésion sociale ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration.

Les statuts et le règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale fixent la procédure de dissolution et/ou liquidation et les conditions de la dévolution des biens.

Article 22

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou plusieurs des parties signataires dans les conditions fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 23

Suivi et révision

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ayant signé ou adhéré au présent accord.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 24

Notification. – Publicité et dépôt

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

Article 25

Extension

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS REPRÉSENTATIVES PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE
ET ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS REPRÉSENTATIVES PAR BRANCHE DU CHAMP DE L'OPCO
COHÉSION SOCIALE

Branche des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016)

Employeur :

Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (SYNESI).

Syndicats :

CFDT – Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT – Fédération des organismes sociaux.

Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (IDCC 2941)

Employeur :

Union syndicale de la branche aide à domicile (USB – domicile).

Syndicats :

CGT – Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO – Fédération de l'action sociale.

Branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA) (IDCC 1261)

Employeur :

Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial (SNAECSO).

Syndicats :

CFTC – Fédération santé sociaux ;

CGT (USPAOC) – Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT-FO – Fédération de l'action sociale.

Branche de l'animation (IDCC 1518)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT (F3C) – Fédération communication, conseil, culture ;

CGT (USPAOC) – Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) – Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture ;

CGT-FO – Fédération des employés et cadres ;

UNSA – Syndicat éducation populaire.

*Branche des conseils d'architecture,
d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) (IDCC 2666)*

Employeur :

Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement.

Branche du personnel des sociétés coopératives HLM (IDCC 1588)

Employeur :

Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Syndicats :

CFDT – Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC – Fédération de la construction ;

CGT – Fédération des services publics.

Branche des entreprises sociales pour l'habitat (IDCC 2150)

Employeur :

Fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT – Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC – Fédération de la construction ;

CFTC – Fédération BATIMAT-TP ;

CGT – Fédération des services publics ;

CGT-FO – Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA – FESSAD Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche des familles rurales (IDCC 1031)

Employeur :

Familles rurales.

Syndicats :

CGT – Fédération des personnels des organismes sociaux ;

CGT-FO – Fédération nationale de l'action sociale.

Branche des foyers et services de jeunes travailleurs (IDCC 2336)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) représenté par David CLUZEAU.

Syndicats :

CGT-FO – Fédération des employés et cadres ;

CGT (FERC) – Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du golf (IDCC 2021)

Employeurs :

Groupement des entrepreneurs de golf français (GEGF) ;

Groupement français des golfs associatifs (GFGA).

Syndicats :

CFE-CGC – Fédération de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et casinos ;

CFTC – Fédération commerce, service et force de vente ;

CGT-FO – Fédération des employés et cadres.

*Branche du personnel des institutions de retraite complémentaire
et institutions de prévoyance (IDCC 1794)*

Employeur :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicats :

CFDT – Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC – Union protection social santé ;

CGT – Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO – Fédération des employés et cadres ;

UNSA (FESSAD) – Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

*Branche missions locales et permanences d'accueil,
d'information et d'orientation (IDCC 2190)*

Employeur :

Union nationale des missions locales.

Syndicats :

CFDT – Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT – Fédération des organismes sociaux.

Branche de la mutualité (IDCC 2128)

Employeur :

Association nationale des employeurs de la mutualité (ANEM).

Syndicats :

CFDT – Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC – Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale ;

CGT – Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO – Fédération des employés et cadres.

Branche des offices publics pour l'habitat (IDCC 3220)

Employeur :

Fédération nationale des offices publics de l'habitat.

Syndicats :

Fédération INTERCO – CFDT ;

CGT – Fédération des services publics ;

FGT FO – Fédération des services publics et de santé.

Branche des organisations professionnelles de l'habitat social (IDCC 2526)

Employeur :

Organisations professionnelles de l'habitat social.

Syndicats :

CFDT – Fédération nationale construction et bois ;

CGT-FO – Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA (FESSAD) – Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche solidaires pour l'habitat (SOLIHA) (IDCC 1278)

Employeur :

Fédération solidaires pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT – Fédération nationale construction et bois ;

CGT ;

CGT-FO – Fédération des employés et cadres.

Pôle emploi (IDCC 2847)

Employeur :

Pôle emploi.

Syndicats :

CFDT – Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC – Fédération des services publics, syndicat des métiers de l'emploi ;

CFTC – Fédération protection sociale et emploi ;

CGT – Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO – Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération nationale unitaire (FSU) ;

Syndicat national du personnel de Pôle emploi (SNAP).

Branche des régies de quartier (IDCC 3105)

Employeur :

Syndicat des employeurs régies de quartier.

Syndicats :

CFDT – Fédération nationale construction et bois ;

CFTC – Fédération protection sociale et emploi ;

CGT – Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO – Fédération de l'action sociale.

Branche du régime général de sécurité sociale

IDCC 218 : du personnel des organismes de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT – Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT – Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO – Fédération des employés et cadres.

IDCC 2603 : des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFE-CGC ;

CGT-FO – Fédération des employés et cadres.

IDCC 2793 : des agents de direction et des agents comptables
des organismes de sécurité sociale et des allocations familiales

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT – Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT – Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO – Fédération des employés et cadres.

Branche du régime social des indépendants

IDCC 2796 : personnel de direction du régime social des indépendants

IDCC 2797 : praticiens conseils du régime social des indépendants

IDCC 2798 : employés et cadres du régime social des indépendants

Employeur :

Régime social des indépendants.

Syndicats :

CFDT – Fédération protection sociale, travail, emploi représentée par Philippe BERHAULT ;

CFE-CGC – Union protection social santé ;

CGT – Fédération des organismes sociaux représentée par Catherine GATTI ;

CGT-FO – Fédération des employés et cadres.

Branche du sport (IDCC 2511)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT – Fédération communication conseil culture (F3C) ;

CGT (USPAOC) – Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) – Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du tourisme social et familial (IDCC 1316)

Employeurs :

Groupement syndical des organismes de tourisme familial (GSOTF) ;

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CGT – Fédération du commerce et des services ;

CGT-FO – Fédération des employés et cadres ;

UNSA – sport santé social.

Branche des gardiens, concierges, employés d'immeuble (IDCC 1043)

Syndicat :

CFTC – Fédération commerce, service et force de vente représentée par Maxime DUMONT.

Branche des services à la personne (IDCC 3127)

Syndicat :

CFTC – santé sociaux représentée par Maxime DUMONT.

Branche professionnelle des organismes de formation (IDCC 1516)

Syndicats :

CFDT – Fédération enseignement privé ;

CFTC représentée par Maxime DUMONT ;

CGT ;

CGT-FO.

Branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691)

Syndicats :

CFDT – Fédération enseignement privé ;

CFTC – SNEPL ;

CGT (FERC) – Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218)

Syndicats :

CFDT – Fédération enseignement privé ;

CFTC – SNEPL/SNEC ;

Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique.

Convention collective des personnels des établissements agricoles privés (IDCC 7520)

Syndicats :

CFDT – Fédération enseignement privé ;

CFTC – SNEC ;

Ferc CGT.

Brochure n° 3150

Convention collective nationale
IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

AVENANT DU 20 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1950799M
IDCC : 3168

Entre :

FNP,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Article 1^{er}

Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 20 mars 2019 sont les suivants :

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE
Employé	150	1 526
	155	1 535
	165	1 545
	175	1 565
	185	1 588
	195	1 681
	205	1 719
	210	1 810

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE
Maîtrise	220	1 891
	230	1 979
	250	2 155
	270	2 258
	275	2 367
Cadre	320	2 804
	350	2 973
	370	3 189
	410	3 557
	450	3 887

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1^{er} mars 2019.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérente aux organisations ou groupements signataires, le 1^{er} mars 2019.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Fait à Paris, le 20 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

ACCORD DE MÉTHODE DU 6 MARS 2019
RELATIF AUX MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION PARITAIRE SUR LE RAPPROCHEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA POISSONNERIE
AVEC CELLE DE LA BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE ET BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE,
TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS

NOR : ASET1950739M
IDCC : 1504

Entre :

CNPEF ;

UNPF ;

OPEF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Prenant acte du souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et inscrit au sein des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail de restructurer les branches professionnelles, les organisations syndicales et patronales de la branche de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) :

- rappellent la nécessité de défendre les intérêts des salariés et des employeurs des commerces de détail, de demi-gros et de gros de poisson, coquillages et crustacés et de prendre en compte les spécificités de cette profession ;

- estiment que la branche de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) présente de nombreuses caractéristiques communes à celles de la branche de la poissonnerie autour du concept de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du commerce de proximité ;
- rappellent que l'avenant du 12 janvier 2006 portant réécriture de la convention collective nationale de la poissonnerie n'a jamais été étendu ;
- rappellent qu'il est apparu que le texte de la « nouvelle convention collective de la poissonnerie », signée par les partenaires sociaux et envoyée à l'extension en novembre 2017, présente plusieurs anomalies rendant impossible en l'état son extension ;
- rappellent que compte tenu de l'évolution prévisible des seuils légaux permettant le maintien de conventions collectives autonomes, il apparaît comme impératif à la branche de la poissonnerie d'engager un rapprochement choisi plutôt que de s'exposer ultérieurement à un rapprochement imposé par l'administration ;
- rappellent enfin, qu'en novembre 2018, il a été évoqué auprès de la direction générale du travail, le projet de fusionner la convention collective nationale de la poissonnerie avec celle de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers et que la direction générale du travail a fait part de son approbation au projet.

En conséquence de quoi, les organisations syndicales et patronales de la branche de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poissons) :

- décident d'engager un travail paritaire d'analyse comparative des conventions collectives nationales de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) et de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) dans une perspective de rapprochement de la CCN de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) avec la CCN de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) ;
- souhaitent que les partenaires sociaux de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers s'associent à ce travail et décident en conséquence de leur proposer des réunions communes.

Il apparaît nécessaire à l'ensemble des partenaires sociaux d'organiser cette négociation.

1. Dispositions générales

Le présent accord a donc pour objet de définir les modalités de la négociation et notamment :

- l'objet de la négociation et les thèmes de négociation ;
- la composition du groupe de travail paritaire et ses modalités de fonctionnement ainsi que ses moyens ;
- le calendrier de cette négociation.

2. Commission paritaire

2.1. Mission

La commission paritaire créée dans le cadre de cet accord a pour mission de travailler au rapprochement des conventions collectives de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) et de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992).

2.2. Composition

2.2.1. Délégation salariale

Chaque organisation syndicale représentative dans le champ de la CCN de la poissonnerie sera représentée par deux représentants.

L'identité et l'adresse mail des personnes désignées sont portées à la connaissance du secrétariat de la commission paritaire.

2.2.2. Délégation patronale

La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants au maximum égal à celui des représentants de la délégation salariale.

L'identité des personnes désignées et leur adresse mail sont portées à la connaissance du secrétariat de la commission paritaire.

2.2.3. Continuité des travaux

Dans un souci d'efficacité, il est souhaitable que les représentants des organisations syndicales et patronales soient les mêmes lors de chaque réunion.

2.2.4. Conseils

Chaque organisation représentative participant aux réunions de la commission paritaire peut se faire assister, le cas échéant, d'un conseil interne ou externe de son choix. Le conseil n'a pas pour mission de participer à la négociation mais d'apporter à son ou ses mandants, en cours de réunions, les éclairages techniques et juridiques utiles à l'avancée des travaux de la commission.

2.2.5. Conseil juridique

Le cabinet Laurence LAUTRETTE & associés peut être invité à participer aux réunions de la commission pour apporter son éclairage technique.

2.2.6. Invités

La commission peut inviter des experts à participer à ses réunions lorsque leur expertise paraît utile.

2.2.7. Participation de la branche de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers

Les organisations patronales et salariales représentatives dans la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers sont invitées à participer aux réunions et travaux de la commission paritaire selon les modalités prévues par le présent accord. La commission prend alors la dénomination de commission paritaire interbranche.

2.3. Réunions

2.3.1. Ordre du jour

Au terme de chaque réunion de la commission paritaire, le projet d'ordre du jour de la deuxième réunion suivante est arrêté conjointement par les participants, sans être définitif.

2.3.2. Convocation

Le secrétariat de la commission paritaire (voir art. 2.3.5) assure la convocation des membres de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours. En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être porté à 7 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par mail à chacun des membres de la commission, accompagnés des documents de travail.

En cas d'empêchement d'un membre, il lui appartient seul de prendre les mesures nécessaires pour se faire remplacer par une personne mandatée à cet effet.

2.3.4. Présidence des réunions

La présidence des réunions de la commission paritaire est assurée par la partie patronale.

Le président coordonne les débats et organise les travaux de la commission en respectant l'ordre du jour tel qu'il a été défini et arrêté.

2.3.5. Compte rendu

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte rendu est élaboré par la partie patronale et est adressé à l'ensemble de parties lors de la convocation à la deuxième séance suivante. Il est ensuite soumis à approbation lors de cette séance.

Après approbation, les comptes rendus de réunion peuvent être adressés à la DGT.

2.3.6. Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire est tenu par la partie patronale. À ce titre, deux salariés de la partie patronale de la branche de la poissonnerie peuvent participer aux réunions.

Ce secrétariat a ouvert deux adresses courriels au nom de la commission paritaire auprès de laquelle l'ensemble des formalités, informations, notifications prévues par le présent accord sont établies.

Les adresses sont les suivantes : Cpi-0992-1504@boucherie-france.org et cppni@poissonniers.com.

Pour toute communication, il conviendra d'adresser la demande aux deux adresses.

2.3.7. Calendrier et durée des réunions

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi par la commission paritaire.

Pour l'année 2019, le nombre de réunions devrait être de six au minimum, avec la possibilité d'ajouter une ou deux réunions, en fonction du bilan effectué au bout de 6 mois.

Les réunions auront lieu par demi-journée de 4 heures, en principe le matin.

Les partenaires sociaux conviennent pour l'année 2019 de reprendre le calendrier défini lors de la CPI en partenariat avec la branche de la boucherie. Pour rappel ce calendrier prévoyait les réunions suivantes :

- jeudi 14 mars 2019 – commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
- mardi 16 avril 2019 – commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
- jeudi 23 mai 2019 – commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
- jeudi 27 juin 2019 – commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
- mardi 10 septembre 2019 – commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
- jeudi 10 octobre 2019 – commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
- mercredi 20 novembre 2019 – commission paritaire boucherie-poissonnerie.

2.3.8. Lieu des réunions

Les réunions se tiennent dans les locaux de l'une des organisations patronales concernées par le travail de rapprochement des conventions collectives.

Si des réunions intersyndicales préparatoires doivent se tenir dans les locaux de l'organisation patronale le jour de la réunion de la commission paritaire, les organisations syndicales en font part au secrétariat de la commission.

En cas de changement de lieu de réunion, le secrétariat de la commission veillera à en informer les membres par mail dans un délai suffisant.

3. Moyens de la négociation

3.1. Informations utiles

De telle sorte que les travaux de la commission puissent avancer dans les meilleures conditions, les parties veilleront à échanger les informations qu'elles auront collectées ou les simulations qu'elles auront pu faire de nature à permettre un travail productif antérieurement et au cours des réunions de négociation.

Les informations produites devront être en rapport avec l'ordre du jour de la réunion concernée.

Il sera remis à chaque organisation participante à la commission paritaire un exemplaire des conventions collectives et annexes concernées par le projet de rapprochement. Cette production incombe à la délégation patronale.

3.2. Prise en charge des frais

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la commission paritaire, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient d'autorisations d'absence pour y assister.

Ces réunions ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés et ne pourront en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Les frais de transport, d'hébergement et de repas des salariés appartenant à une OS ou une OP et participant à une commission paritaire seront pris en charge sur le tronc commun du paritarisme sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2^e classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale. Les plafonds seront précisés ultérieurement dans un règlement intérieur.

4. Thèmes et étapes de négociation

Dans l'optique d'un rapprochement des conventions collectives, il est convenu entre les parties que les thèmes à discuter sont les suivants :

Vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi) ;

Droit syndical et comité social et économique ;

Négociation dans la branche et dialogue social ;

Relations individuelles de travail :

– égalité entre les femmes et les hommes ;

– conclusion et rupture du contrat :

– type de contrats ;

– embauche, essai, préavis ;

– rupture du contrat de travail ;

– durée du travail et congés :

– durée du travail ;

– repos ;

– congés :

– congés payés ;

– autres congés ;

– santé au travail ;

– rémunération ;

Apprentissage et formation professionnelle ;

Certifications professionnelles ;

Retraite complémentaire et protection sociale complémentaire ;

Classification et salaire minimum conventionnel ;

Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La commission paritaire abordera ses travaux et négociations en respectant, autant que possible, la chronologie des thèmes ci-dessus présentée.

5. Durée. – Révision

Le présent accord est conclu à compter du jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2020.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

6. Formalités

Le présent accord lie les seules parties signataires.

Un exemplaire dûment signé par toutes les parties en sera remis à chaque signataire et adressé à la direction générale du travail.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Rungis, le 6 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2018

RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950762M

IDCC : 1351

Entre :

USP ;

GPMSE TLS,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FEETS FO ;

SNEPS CFTC ;

CS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un accord paritaire du 8 mars 1995 modifié le 6 juillet 2011, la branche des entreprises prévention et de sécurité (IDCC 1351) a désigné OPCALIA en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé pour cette branche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et particulièrement son article 39, emporte transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) à compter du 1^{er} janvier 2019.

Aussi, vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39 ;

Vu le code du travail notamment les articles modifiés :

- L. 6332-1 relatif aux missions des OPCO ;
- L. 6332-1-1 relatifs aux critères et conditions d'agrément des OPCO ;
- L. 6332-1-2 relatif à l'agrément des OPCO pour gérer les contributions supplémentaires ;
- L. 6332-3 relatif à la gestion des contributions par les OPCO ;
- L. 6332-6 relatif aux règles de constitution et de fonctionnement des OPCO ainsi que les articles L. 6332-14, L. 6332-1-3 et suivants relatifs aux prises en charge des OPCO ;

Vu le projet de décret relatif au fonctionnement et à l'agrément des opérateurs de compétences agréés (en cours),

Les organisations syndicales et patronales de la branche prévention sécurité prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019 et de l'obligation de transmettre à l'administration au plus tard le 31 décembre 2018 l'accord de désignation de l'OPCO de leur branche.

Pour rappel, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que :

- la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1^{er} janvier 2019 ;
- les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019 ;
- un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est pris au plus tard au 1^{er} avril 2019 selon des modalités déterminées par décret ;
- les agréments sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixé par décret ;
- une branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences (OPCO) ;
- en l'absence de convention de branche transmise à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche professionnelle concernée un opérateur de compétences agréé.

Les organisations syndicales et patronales de la branche prévention sécurité ont également pris connaissance du rapport Marx/Bagorski pour transformer les OPCA actuels en OPCO ainsi que les contributions d'agrément des futurs OPCO.

Elles ont également pris en compte les spécificités de leur activité mais aussi la transversalité qui existe avec d'autres secteurs des services, à forte intensité de main-d'œuvre et qui pour certains sont confrontés à des problématiques et des enjeux similaires en termes d'emploi, de gestion des emplois et de la formation et qualification de leurs collaborateurs.

Les mutations technologiques en cours sont pour la première fois simultanément massives et rapides contrairement aux révolutions technologiques précédentes et impactent à tous les niveaux de qualifications les process et le mode de délivrance du service ainsi que les compétences nécessaires pour suivre ces évolutions.

Pour répondre à ces marchés de demain, les services sont à la fois pluriels et semblables avec un ADN commun qui est celui de la place du client dans leurs manières de délivrer le service.

Aujourd'hui, sans exceptions, ce sont tous des métiers d'expertise qui reposent sur la parfaite maîtrise d'un savoir-faire et d'un savoir-être qui s'acquièrent par la formation et l'expérience professionnelle. Beaucoup de ces expertises sont transverses à tous les secteurs de services, et sont un atout pour la mobilité professionnelle et/ou géographique.

De surcroît, les services représentent 60 % des CDI et 80 % des créations d'emplois.

Les professions engagées considèrent que du point de vue de l'évolution des compétences et des métiers dans les branches de services aux entreprises comme aux particuliers :

- le digital a fait disparaître les frontières traditionnelles entre le B2B, le B2C et le B2B2C ;
- elles recrutent les mêmes profils à l'entrée ou dans les parcours ;
- elles s'adressent autant à des premiers emplois qu'à des reconversions ou réinsertions ;

- elles sont confrontées aux mêmes mutations de leurs process de services par les évolutions technologiques ;
- elles veulent conserver l’humain comme facteur clé de qualité dans leurs process ;
- elles rassemblent les métiers les plus créateurs d’emplois ;
- elles constatent qu’elles partagent un important bloc de compétences communes qui sont et seront toujours plus importantes dans la valorisation de leurs prestations ;
- elles anticipent une élévation rapide des besoins en niveaux de compétences et de qualifications, notamment dans leur bloc de compétences communes.

La filière services aux entreprises et aux particuliers disposera immédiatement d’équipes opérationnelles, d’un maillage fin du territoire, d’un système d’information déjà existant pour traiter et exploiter les données. Elle pourrait mettre en place un conseil scientifique constitué de personnalités qualifiées extérieures à nos métiers en charge de nous alerter sur des grandes évolutions technologiques, sociétales, consuméristes et de leurs impacts sur les compétences dans nos métiers.

L’ambition partagée des branches engagées dans cette construction est de concilier les mutations de leurs modèles économiques et l’accroissement de la création d’emplois pérennes et qualifiés en les valorisant par les compétences.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord s’applique aux entreprises relevant du champ d’application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (CCN 3196).

Article 2

Choix de l’OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu’opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1^{er} janvier 2019 de la branche sous réserve de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019.

Dans l’attente de la validation et de la finalisation de son accord constitutif, OPCALIA est un OPCO à compétence nationale et interprofessionnelle qui répond aux différentes conditions d’agrément prévues par décret telles que :

- cumuler *a minima* 200 millions d’euros de collecte ;
- compter *a minima* 200 000 entreprises adhérentes ;
- ...

Dans le respect du principe de cohérence et de pertinence économique du champ d’intervention des OPCO, OPCALIA a vocation à devenir un OPCO interfilières des services.

Dans une logique de secteur avec une cohérence de métiers et de compétences ou de cohérence d’activité et d’enjeux de société ou de cohérence économique et de clientèle ou encore de cohérence de besoins des entreprises, OPCALIA a vocation à agréger des blocs de secteurs ayant des enjeux communs notamment d’emploi, de compétences, de formation, de mobilité et de services de proximité.

C’est dans ce contexte que la branche prévention souhaite désigner OPCALIA comme futur OPCO de leur branche afin de bénéficier des synergies qui pourront apparaître avec d’autres branches ou filières partageant des enjeux communs.

Article 3

Missions de l'OPCO

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

- le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- l'appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- l'appui technique aux branches adhérentes en matière de certification ;
- un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- la promotion de la formation à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension.

Article 5

Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés

La totalité des stipulations du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sans qu'il ne soit possible d'y déroger.

Article 6

Révision. – Dénonciation

6.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou avenant ou à défaut seront maintenues.

6.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Fait à Paris, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

Convention collective nationale
IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

AVENANT DU 21 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCE (OPCA)

NOR : ASET1950761M
IDCC : 1351

Entre :

SNES ;

SESA,

D'une part, et

FS CFDT ;

CSD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un accord paritaire du 8 mars 1995 modifié le 6 juillet 2011, la branche des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351) a désigné OPCALIA en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé pour cette branche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, particulièrement son article 39, emporte transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) à compter du 1^{er} janvier 2019.

En outre, le champ d'intervention des futurs OPCO a été modifié par cette même loi. L'article L. 6332-I A du code du travail dispose qu'à compter du 1^{er} janvier 2019 les OPCO ont pour missions :

1° D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;

2° D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

3° D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 ;

4° D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

5° De promouvoir les modalités de formation prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6313-2 auprès des entreprises.

Il appartient à chaque branche de désigner son futur OPCO avant le 31 décembre 2018. Cet OPCO devra ensuite, avant le 31 mars 2019, obtenir son agrément des pouvoirs publics.

La branche des entreprises de prévention et de sécurité fait le constat que ses activités correspondent à des services opérationnels aux entreprises. Elle réunit des TPE, des PME et des grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national et qui ont, pour la plupart, pour caractéristique significative d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients.

Les entreprises de prévention et de sécurité emploient des salariés bénéficiant des premiers niveaux de formation initiale (niveaux V et infra), en ce qui concerne ceux qui sont titulaires d'une carte professionnelle. Toutefois, leurs activités requièrent des compétences spécifiques multiples, répondant à la réglementation et à un contexte de mise en œuvre parfois complexe. Les problématiques d'organisation de la formation initiale et du maintien des acquis et des compétences sont des facteurs structurants dans la branche.

Les enjeux de la branche des entreprises de prévention et de sécurité sont la transformation nécessaire de ses métiers, la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'amélioration de l'attractivité pour favoriser le recrutement, la montée en compétences par le biais de nouvelles certifications pour des métiers émergents liés au développement des technologies ou à des évolutions législatives et réglementaires et le développement de l'encadrement intermédiaire. L'accueil de jeunes, notamment dans les PME et TPE (moins de 50 salariés), doivent également être prises en compte.

La branche des entreprises de prévention et de sécurité souhaite ainsi pouvoir bénéficier d'investissements importants en ingénierie de formation, de compétences et de certification, aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques. Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans des secteurs proches en termes d'emploi et de services opérationnels aux entreprises, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés.

Par ce préambule, les organisations représentatives pensent avoir établi la pertinence économique et sociale du champ d'intervention du futur OPCO, dont le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises devront répondre aux conditions posées par un décret à suivre.

Par conséquent,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, vu le projet de décret à paraître relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle, et ayant été présenté pour avis au CNEFOP le 9 novembre 2018, les parties signataires décident :

Article 1^{er}

Modification à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité

Le présent avenant a le même champ d'application que la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351, art. 1^{er}).

Le présent article abroge l'article 1^{er} de l'accord du 8 mars 1995 portant création d'une section professionnelle paritaire de la prévention-sécurité et son avenant modificatif du 6 juillet 2011 relatif à la désignation de l'OPCA.

Dans tous les accords de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité, chaque fois qu'il est fait référence à l'opérateur paritaire collecteur agréé (OPCA), que celui-ci soit nominativement désigné ou non, il convient d'y substituer une référence à l'opérateur de compétences (OPCO) désigné dans la limite des compétences que la loi et la réglementation lui attribuent.

Article 2

Objet

Les partenaires sociaux signataires du présent accord reconnaissent à l'association FAF-TT un volant d'expertises répondant aux enjeux et spécificités de la branche des entreprises de prévention et de sécurité mentionnés dans le préambule. De ce fait, ils désignent l'association FAF-TT comme porteur du futur opérateur de compétences. Sa dénomination, son organisation, sa gouvernance ainsi que ses missions évolueront conformément à l'accord constitutif de l'opérateur de compétence couvrant, notamment, les branches des entreprises du travail temporaire, des entreprises de la propreté et services associés ainsi que les entreprises de prévention et de sécurité.

Le présent avenant a pour objet de remplacer l'article 1^{er} de l'accord paritaire du 8 mars 1995 relatif à la désignation de l'opérateur de cette branche professionnelle.

Les signataires désignent l'opérateur de compétences couvrant les branches des entreprises du travail temporaire, des entreprises de la propreté et services associés ainsi que les entreprises de prévention et de sécurité, en qualité d'organisme chargé de l'appui technique à la branche collective « prévention et sécurité » pour la mise en œuvre de sa politique conventionnelle, dont la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la détermination des niveaux de prises en charge adéquats des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Cette désignation est valable sous la condition suspensive de son agrément par l'État.

Article 3

Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord n'a aucun effet direct sur les entreprises de la branche de la sécurité privée. Par ailleurs, son objet rend impossible la création de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence les organisations représentatives estiment avoir satisfait aux obligations de l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Publication. – Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées aux articles R. 2231-1-1 et D. 2231-2 à D. 2231-7 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 6

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 7

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivant dudit code.

Fait à Paris, le 21 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165

Convention collective nationale
IDCC : 1077. – **ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950736M
IDCC : 1077

Entre :
FEDEPOM ;
FNA,

D'une part, et

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Article 1^{er}

Objet

Les partenaires sociaux de la branche désignent l'OPCO agriculture et transformation alimentaire, l'OPCO numéro 1, comme opérateur de compétences de la branche des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

La branche rappelle l'importance de rester acteur dans le développement de la formation professionnelle et s'engage à poursuivre avec la même énergie, professionnalisme et exigence, les différentes actions en matière de formation professionnelle menées depuis ces dernières années pour les salariés et les entreprises de la branche.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980 et étendue le 13 août 1981.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Article 4

Révision et durée

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Date d'application

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 6 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

ACCORD DU 5 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCE (OPCO)

NOR : ASET1950755M
IDCC : 3105

Entre :

SERQ,

D'une part, et

FNAS FO ;

FNPOS CGT ;

PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » et portant sur la réforme de la formation professionnelle, publiée au *Journal officiel* le 5 septembre 2018, a induit d'importants changements dans le domaine de la formation professionnelle.

Ainsi, ladite loi impose aux branches professionnelles la désignation d'un opérateur de compétence (OPCO) avant le 31 décembre 2018 et qui viendrait remplacer, en partie, les anciens OPCA.

La branche des régies de quartier, satisfaite de son actuel OPCA Uniformation rejoint depuis sa création, souhaite être réactive face aux enjeux liés à la désignation de l'OPCO et réaffirme son attachement à la formation professionnelle, son importance pour les personnels employés.

Lors de la réunion paritaire, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCO de la cohésion sociale

Les partenaires sociaux choisissent l'opérateur de compétence cohésion sociale ; champ social et insertion, sport à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au second alinéa du IV de l'article 39 de la loi.

Article 2

Révision et dénonciation

La révision et la dénonciation de cet accord se feront conformément aux règles conventionnelles et légales.

Article 3

Application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Modalités de dépôt

Le présent accord sera déposé, par la partie la plus diligente, en autant d'exemplaires que nécessaire auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 5 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

**IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)**

**ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCE (OPCO)**

NOR : ASET1950752M
IDCC : 1794

Entre :

AEGPIRC,

D'une part, et

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu l'article L. 6332-1-1 du code du travail, dans sa version en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par accord du 3 mai 2016, les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance avaient choisi de renouveler leur adhésion à Uniformation, OPCA des secteurs de la protection sociale, de l'emploi, de l'habitat social et de l'économie sociale et solidaire. Cette décision était guidée par la proximité avec les branches professionnelles de la protection sociale, et plus particulièrement celle du régime général de sécurité sociale et celle de la mutualité, dont les questions de ressources humaines et de formation sont communes.

Le présent accord vise à mettre en application la réforme de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : il acte de la disparition de l'OPCA Uniformation et désigne la filière professionnelle à laquelle la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance entend se rattacher dans le cadre de la création du futur opérateur de compétences de la filière cohésion sociale.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux de la branche rappellent les missions attendues du futur opérateur de compétences qui portera la filière professionnelle cohésion sociale, notamment :

- le conseil auprès de la branche dans les domaines de compétences qui lui sont confiés par le législateur et relevant de ses prérogatives, telles que la détermination des coûts de l’alternance et la gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences ;
- l’appui technique dans la politique de certification des compétences et dans les études prospectives relatives à l’évolution des métiers, des emplois et des compétences ;
- le financement des contrats d’alternance.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance adhèrent à la filière de la cohésion sociale et à l’opérateur de compétences y afférent, cette filière ayant vocation à regrouper l’ensemble des acteurs du champ de la protection sociale.

Article 2

Les parties conviennent de participer à la constitution de l’opérateur de compétences dont relève la filière de la cohésion sociale.

Article 3

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

En application des dispositions de l’article L. 6332-1-1 du code du travail, cet accord s’applique sous réserve de la conclusion de l’accord constitutif de l’opérateur de compétences pour la filière cohésion sociale et de son agrément par l’autorité administrative.

Fait à Paris, le 30 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3302

Convention collective nationale

**IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU
ET D'ASSAINISSEMENT**

**AVENANT N° 17 DU 21 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)**

NOR : ASET1950766M

IDCC : 2147

Entre :

FP2E ;

FDEI,

D'une part, et

FO ;

CFE-CGC FDEA ;

INTERCO CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions légales issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'agrément des organismes paritaires collecteurs agréés expirera au 1^{er} janvier 2019. Un nouvel agrément, sera pris au plus tard le 1^{er} avril 2019 sur le fondement de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, sous réserve de l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement.

Article 2

Désignation de l'opérateur de compétences dans la branche

Par le présent avenant, les parties signataires affirment leur volonté de poursuivre la collaboration avec OPCALIA et de le désigner par conséquent comme OPCO de la branche, pour assurer les missions définies :

- à l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au 1^{er} janvier 2019 ;
- au III de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette désignation est subordonnée à l'agrément d'OPCALIA au 1^{er} janvier 2019 en tant qu'opérateur de compétences habilité à intervenir dans un périmètre cohérent intégrant les métiers de l'environnement.

Article 3

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier des services de l'opérateur de compétences quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement, quelle que soit leur taille.

Article 4

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019 et est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties se sont mobilisées pour signer le présent avenant avant la fin 2018, et afin que la branche soit une des entités fondatrice d'un nouvel OPCO. Elles expriment leur souhait d'être à même de signer l'accord collectif constitutif de l'opérateur de compétences.

Article 5

Le champ d'application de cet avenant doit être l'ensemble du secteur tel que défini dans l'article 1^{er} de la convention collective nationale, pour ce faire les parties signataires conviennent donc d'en demander l'extension.

Article 6

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les règles du code du travail.

Fait à Paris, le 21 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale
IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 08-18 DU 6 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950748M
IDCC : 1261

Entre :

SNAEC SO,

D'une part, et

FNAS FO ;

USPAOC CGT ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme profondément le paysage des actuels organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en modifiant leur rôle, leurs missions, leur dénomination, conformément aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2019, les opérateurs de compétences seront créés. Cette transformation nécessite une forte cohérence du champ d'intervention de chacun avec l'affirmation de critères de cohérence des métiers et des compétences, de cohérence de filière, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

Ce présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences pour l'ensemble des structures relevant du champ d'application de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial. Ainsi, il devra s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la désignation de l'opérateur de compétence est réalisée indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions

spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir la désignation de l'opérateur de compétences de la branche professionnelle, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Cette désignation a été réalisée d'après les préconisations du rapport Marx/Bagorski intitulé « Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences » qui garantissent une cohérence et une pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences.

Article 1^{er}

Rattachement à l'opérateur de compétences

Les partenaires sociaux choisissent l'opérateur de compétences « Cohésion sociale » couvrant le champ social et l'insertion, le sport à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au second alinéa du IV de l'article 39 de la loi.

Cet opérateur de compétences « Cohésion sociale » prend la suite de l'actuel organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) Uniformation.

Les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial réaffirment leur attachement au secteur de l'économie sociale et solidaire qui regroupe des secteurs d'activité ayant une forte culture associative, poursuivant un objectif d'utilité sociale et mettant l'humain au cœur de l'accompagnement.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle partagent, avec le secteur de l'économie sociale et solidaire, des valeurs, des enjeux de formation professionnelle communs ainsi que la même volonté de sécurisation des parcours professionnels des salariés portée par des employeurs responsables.

Article 2

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire et que l'OPCO « Cohésion sociale » obtienne l'agrément conformément aux dispositions du code du travail, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2019.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 6 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3059

Convention collective nationale
IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

ACCORD DU 28 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
(ATLAS, SOUTENIR LES COMPÉTENCES)

NOR : ASET1950802M
IDCC : 478

Entre :

ASF,

D'une part, et

SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les dispositions de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 viennent modifier les dispositifs de la formation professionnelle et définir le rôle, ainsi que les attributions des opérateurs de compétences.

La loi prévoit ainsi la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO), qui sont agréés par l'État pour l'exercice des missions qui leur sont dévolues, en fonction notamment de la cohérence, et de la pertinence économique de leur champ d'intervention.

Dans ce cadre, les parties rappellent en effet que la création de ce nouvel opérateur de compétences (OPCO) a été effectuée dans une démarche visant à répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation, fondée sur la finalité partagée de garantir l'efficacité du futur opérateur de compétences, dans une logique d'intérêt général, en cohérence avec le champ professionnel de la branche.

Ce nouvel opérateur de compétences, qui regroupe plusieurs branches professionnelles, est également en mesure d'assurer des services de proximité au profit de l'ensemble des entreprises comprises dans son champ d'intervention, notamment en proposant une offre collective et mutualisée, fondée sur un objectif de cohérence qui vise le maintien et le développement de l'emploi, ainsi que l'organisation des parcours professionnels des salariés, et plus particulièrement ceux des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est identique à celui de la convention collective des sociétés financières (IDCC 478).

Article 2

Désignation de l'opérateur de compétences

Les parties signataires du présent accord désignent l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences » représentant le secteur des services financiers et du conseil en tant qu'opérateur de compétences de la branche sociétés financières, sous réserve :

- de l'agrément de l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences » par l'État, dans les conditions fixées par l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 ;
- et de la constitution d'une section paritaire professionnelle dédiée dénommée « Sociétés financières », au sein d'une filière « Banques et services financiers » de l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences ».

Article 3

Effets

À compter de son entrée en vigueur, qui interviendra dans les conditions rappelées à l'article 4, les références à « l'OPCA » ou à « l'organisme paritaire collecteur agréé », identifiées dans un des articles de la convention collective nationale des sociétés financières (IDCC 478), ou d'un accord de branche, deviennent de plein droit une référence à « l'OPCO » ou à « l'opérateur de compétences ».

À compter de son entrée en vigueur, le présent accord se substitue de plein droit à toute autre stipulation antérieure qui lui serait contraire.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} février 2019, et sous réserve de la réalisation des conditions visées à l'article 2.

Article 5

Modalités de révision et de dénonciation

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

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

Article 6

Clause de suivi et de rendez-vous

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

Article 7

Modalité de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 8

Publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 28 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049

Convention collective nationale
IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA RÉNOVATION
DU CQP « TECHNICIEN(NE)-VENDEUR(SE) PRODUITS SPORTS »
NOR : ASET1950744M
IDCC : 1557

Entre :
Union Sport & Cycle,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
UNSA FCS,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rénover le certificat de qualification professionnelle (CQP) Technicien(ne)-vendeur(se) produits sports afin, d'une part, d'adapter les référentiels aux évolutions des métiers et des produits, notamment pour le cycle et le VAE et, d'autre part, d'organiser les référentiels en blocs de compétences et de définir des outils de positionnement et d'évaluation.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche a ainsi mandaté un groupe de travail paritaire qui s'est réuni à 8 reprises entre le 18 décembre 2017 et le 8 juillet 2018.

Les référentiels des quatre options et les outils ont été présentés à la CPNEFP qui a les adoptés le 18 octobre 2018.

En conséquence, les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport (anciennement dénommée convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs [IDCC 1557]), modifié par l'avenant du 6 novembre 2017, les accords des 7 décembre 2017 et 23 janvier 2018.

Article 2

Référentiels

Le CQP « Technicien(ne)-vendeur(se) produits sports (maîtrise professionnelle) » comprenant les options :

- produits sports de glisse ;
- maintenance cycle ;
- produits sports de raquettes ;
- produits running – course à pied,

est organisé en 6 blocs de compétences conformément à la décision de la CPNEFP en date du 18 octobre 2018.

Le coefficient 170 est attribué aux titulaires du CQP dans les conditions fixées par la classification professionnelle.

Article 3

Inscription au RNCP

Le CQP comprenant les 4 options fera l'objet d'une demande d'inscription modificative au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 4

Dispositions finales

4.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le CQP peut être mis en œuvre par toute entreprise quelle que soit sa taille, notamment grâce aux outils de positionnement et d'évaluation ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

4.2. Dispositions supprimées

Le présent accord reprenant et modifiant le dispositif antérieur les accords suivants sont supprimés et remplacés par le présent texte :

- accord du 4 novembre 2004 portant création du certificat de qualification professionnelle « Maîtrise professionnelle, techniciens en produits sports » ;
- avenant du 9 novembre 2006 à l'accord du 4 novembre 2004 et portant modification de la dénomination du CQP ;
- avenant n° 2 du 23 juin 2014 à l'accord du 4 novembre 2004 et portant création de l'option produits running/course à pied.

4.3. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

4.4. Dépôt et extension

À l'issue de la période d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049

Convention collective nationale
IDCC : 1557. – **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1950743M
IDCC : 1557

Entre :
Union Sport & Cycle,
D'une part, et
CSFV CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Article 1^{er}

Salaires mensuels minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

COEFFICIENT ET STATUT		MINIMA CONVENTIONNELS MENSUELS	POURCENTAGE D'AUGMENTATION par rapport à l'accord du 29 mars 2018
Employés	130	1 521,25	1,52 %
	140	1 524,00	1,52 %
	150	1 529,00	1,52 %
	160	1 536,00	1,52 %
	170	1 568,00	1,52 %
	175*		
	180	1 570,00	1,52 %
	185*		
	190	1 580,00	1,52 %
	200	1 593,00	1,52 %

COEFFICIENT ET STATUT		MINIMA CONVENTIONNELS MENSUELS	POURCENTAGE D'AUGMENTATION par rapport à l'accord du 29 mars 2018
Agents de maîtrise	220	1 701,00	1,52 %
	240	1 746,00	1,52 %
	250	1 804,00	1,52 %
	280	1 913,00	1,52 %
Cadres	320	2 173,00	1,00 %
	350	2 283,00	1,00 %
	380	2 429,00	1,00 %
	390	2 529,00	1,00 %
	420	2 688,00	1,00 %
	450	2 930,00	1,00 %
	500	3 137,00	1,00 %
	550	3 367,00	1,00 %
* Coefficients spécifiques au secteur des véhicules de loisirs.			

Article 2

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des femmes et des hommes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires conviennent néanmoins de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019.

Il sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 20 MARS 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950734M
IDCC : 2148

Entre :

HUMAPP,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À la suite de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les opérateurs paritaires agréés (OPCA) sont devenus, à compter du 1^{er} janvier 2019, des opérateurs de compétences (OPCO) en nombre restreint et aux missions redéfinies.

Dans ce mouvement de réforme, la loi place les branches professionnelles et les entreprises comme acteurs centraux pour relever le défi de la définition des besoins prospectifs en compétences et pour mieux accompagner les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés.

De leur côté, les nouveaux OPCO créés par la loi, doivent notamment :

- financer les contrats de professionnalisation et d'apprentissage selon les niveaux de prise en charge définis par les branches ;
- mutualiser, en appui aux branches, les moyens et outils nécessaires à l'analyse prospective des métiers et des compétences ;
- accompagner les entreprises, et tout particulièrement les TPE/PME, dans le développement des compétences de leurs salariés en leur proposant des services de proximité adaptés.

La branche des télécommunications rappelle son engagement depuis plusieurs années dans le développement de la formation professionnelle continue, en général, et dans la formation en alternance en particulier. C'est ainsi que 8 % de ses effectifs étaient en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation en 2018. Elle réaffirme sa volonté de poursuivre sa politique d'insertion par l'alternance dans les années à venir.

Elle constitue un secteur professionnel de 780 opérateurs qui emploient plus de 76 000 salariés de droit privé sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. Les activités de la filière des

infrastructures et services numériques représentent un plus grand nombre de salariés dont certains n'entrent pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécoms, soit en raison de leur statut, soit en raison de leur appartenance à d'autres conventions collectives.

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCO

Grâce aux réseaux qu'elles déploient et aux services associés qu'elles commercialisent pour accompagner le développement des usages, les télécommunications sont au cœur de la transformation numérique. Le fonctionnement en réseau, la dématérialisation, l'usage des données, les synergies entre « contenus et contenants » sont des évolutions permises par les réseaux et services des opérateurs qui modifient, tant les méthodes de conception, de production et de collaboration des entreprises que les métiers et les compétences des salariés de tous les secteurs.

De ce fait, plusieurs cohérences de métiers et de compétences sont possibles pour le rattachement des infrastructures de réseaux et de services télécoms à un OPCO.

C'est ce que soulignait le rapport Marx-Bagorski en laissant la liberté aux partenaires sociaux de la branche de s'accorder sur leur vision stratégique et l'opérateur de compétences de leur choix. Ceci avait conduit les partenaires sociaux de la branche à désigner l'OPCO interfilière de services dans les droits d'OPCALIA, par accord du 7 décembre 2018. Son périmètre ayant ensuite évolué, le Ministère du travail a recommandé à la branche de se rapprocher d'ATLAS, de l'OPCO 2i ou de l'AFDAS.

Après avoir auditionné ces OPCO en cours de procédure d'agrément, et constaté que les métiers « cœur » des télécoms n'entraient d'évidence dans aucun des champs professionnels prédéterminés, les signataires du présent accord sont convenus de désigner l'AFDAS, l'OPCO de la culture, des industries créatives, des médias et de la communication avec lequel il existe des synergies pour les entreprises et les salariés.

Ce choix est guidé par plusieurs éléments.

Les premiers sont d'ordre économique :

- l'immense majorité des infrastructures des opérateurs télécoms (fibre, radio ou satellite) est réservée aux contenus et à la vidéo (selon une étude récente de CISCO, le trafic vidéo représentera 82 % de l'ensemble du trafic IP en 2022). Les acteurs des médias ont besoin des réseaux à haut débit et des plates-formes de services des entreprises de télécommunications pour diffuser leurs contenus, et les opérateurs des offres de contenus des acteurs des médias pour enrichir leurs bouquets d'offres ;
- depuis plusieurs années, on assiste à une convergence des principaux groupes de télécoms vers les médias (écrits et TV) ainsi que vers la diffusion et l'édition de services de contenus numériques (presse, TV, contenus VoD).

À terme, les synergies et croisements entre entités et métiers fondent la cohérence de ce choix.

Les seconds éléments de cohérence relèvent de la proximité d'un certain nombre de métiers relevant du champ professionnel de l'AFDAS, notamment ceux de l'audiovisuel, de la presse et de la publicité ;

- les métiers d'élaboration et de production de contenus digitaux, de développement et de diffusion de l'audience, ou encore du marketing stratégique sont communs avec ceux des opérateurs de télécommunications qui possèdent des plates-formes numériques ;
- eu égard à l'importance de leur audience et à la qualité de leurs données clients, les opérateurs télécoms disposent d'une expertise commune avec les acteurs de la publicité. On constate une similitude de métiers avec ce secteur : métiers de la stratégie, des études et analyse marché, du marketing de l'offre, du marketing opérationnel, de la création et de la production.

Du fait de l'évolution des usages et du développement des consultations en ligne (vidéo/TV/presse), l'exploitation des données clients favorise également l'émergence de métiers communs autour de l'intelligence de la donnée : data analyste, data scientifique, etc. ;

– enfin, les métiers dits « support » ou « transverses » sont les mêmes : management, logistique, achats, risques, finances, RH, etc.

Les signataires du présent accord entendent créer un pôle paritaire de gestion pour suivre l'activité de l'OPCO au niveau de la branche des télécommunications et faire toute proposition utile au conseil d'administration dans les domaines qui la concerne, dans le respect des accords de branche et des orientations définies par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

Article 2

Annulation des dispositions de l'accord du 7 décembre 2018

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 7 décembre 2018 portant désignation d'un OPCO pour la branche des télécommunications.

Article 3

Champ d'application. – Durée. – Extension

Le champ d'application du présent accord de désignation est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application ci-dessus précisé devra donc s'y conformer sans émiettement possible et sans distinction de taille, en ce compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans l'attente du plein effet de la réforme de la formation, cette désignation est effectuée pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} avril 2019.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent d'effectuer un bilan d'application au terme de 2 années d'application du présent accord en vue d'examiner l'opportunité de pérenniser cette désignation au-delà du 31 décembre 2021.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 20 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

ACCORD N° 27 DU 15 MARS 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)
NOR : ASET1950733M
IDCC : 1909

Entre :
FNOTSI ;
Tourisme et territoires,
D'une part, et
FS CFDT ;
SNEPAT FO,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Aux termes de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). Dès lors, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif.

Le tourisme, en tant qu'activité transversale, construit des liens forts avec les secteurs du loisir, de la culture, du sport et du divertissement.

Ces différents secteurs se sont donc retrouvés sur les caractéristiques suivantes :

- une interdépendance de compétences à développer autour des activités de création ;
- une présence dans l'ensemble des territoires ;
- des périmètres institutionnalisés autour de différents ministères de tutelle ou rattachement ;
- des métiers réunis par le rapport au public ;
- des économies non linéaires de projets et de création intellectuelle.

Le présent avenant se substitue intégralement à l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle et au choix de l'OPCA.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tout organisme de tourisme relevant de la branche y compris aux structures employant moins de 50 salariés, ces dernières étant soumises aux obligations de formation.

Article 2

Désignation de l'OPCO

Les parties signataires désignent l'OPCO AFDAS sur le secteur 8 sous réserve de son agrément.

Article 3

Durée

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 4

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5

Révision

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 2 ans suivant sa prise d'effet après réunion de la commission de suivi.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 6

Publication de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950757M
IDCC : 1316

Entre :
GSOTF ;
CAP France ;
CNEA,

D'une part, et
CGT CSD ;
UNSA sport 3S ;
SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle du tourisme social et familial ont pris acte des dispositions légales introduites par l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », relatives à la constitution des opérateurs de compétences.

Le présent accord a pour objet d'arrêter le choix des partenaires sociaux de branche, concernant le périmètre de leur futur opérateur de compétences de rattachement, sur le fondement des recommandations du rapport remis à la ministre du travail par Jean-Marie Marx et René Bagorski, et dans le cadre de la procédure d'agrément prévue aux articles L. 6332-1-1 et suivant du code du travail.

Le tourisme social et familial (IDCC 1316) est un acteur à part entière de la cohésion sociale. De par le champ d'application de convention collective nationale : les associations du tourisme social et familial, et de par leurs valeurs, les entreprises du tourisme social et familial œuvrent pour un accès des vacances à des publics les plus larges possible.

Le tourisme social et familial propose, en différenciation d'autres opérateurs, un produit adapté aux clientèles accueillies :

- un accès facilité aux personnes bénéficiaires d'aides sociales ou de prise en charge totale ou partielle de leur séjour ;

- une prise en charge des enfants dans le cadre d'un projet éducatif et de découverte ;
- l'organisation d'activités ou d'animations à des conditions adaptées aux publics accueillis et dans le cadre des valeurs de l'éducation populaire.

De surcroît, la majorité des emplois distinctifs de cette branche sont des métiers directement rattachés à une logique d'animation, d'activités sportives ou de création de lien social.

Par ailleurs, grâce à leur stratégie en matière de formation professionnelle, les acteurs de la branche souhaitent maintenir leur politique d'insertion dans l'emploi des salariés sans qualification professionnelle.

Ainsi, par cet accord de désignation, les partenaires sociaux entendent souligner les valeurs sociales depuis longtemps défendues et promues par la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial souhaitent le rattachement à un opérateur de compétences cohérent avec ses choix antérieurs et logiques au regard des enjeux et de ses projets.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les organismes relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial (IDCC 1316) conformément à son article 1^{er}.

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Article 2

Choix de l'opérateur de compétences de rattachement de la branche

Les partenaires sociaux choisissent de rattacher la branche du tourisme social et familial à l'opérateur de compétences correspondant au périmètre « Cohésion sociale : champ social et insertion, sport », et ce à la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1 et suivants du code du travail.

Cette désignation sera ainsi rendue effective sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1-1 et suivants du code du travail par l'opérateur susmentionné.

Article 3

Dispositions transitoires

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 mars 2019, Uniformation, OPCA actuel de la branche continue d'assurer la collecte et la gestion des contributions liées au financement de la formation professionnelle de la branche conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 4

Dispositions relatives au dépôt et à la publicité du présent accord

Le présent accord prend effet au jour de sa signature.

Le dépôt sera assuré par la partie signataire la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950764M
IDCC : 275

Entre :

FNAM,

D'une part, et

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

SUD,

D'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39 ;

Vu le code du travail notamment les articles modifiés L. 6332-1 relatif aux missions des OPCO, L. 6332-1-1 relatif aux critères et conditions d'agrément des OPCO, L. 6332-1-2 relatif à l'agrément des OPCO pour gérer les contributions supplémentaires, L. 6332-3 relatif à la gestion des contributions par les OPCO, L. 6332-6 relatif aux règles de constitution et de fonctionnement des OPCO ainsi que les articles L. 6332-14, L. 6332-1-3 et suivants relatifs aux prises en charge des OPCO,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien (personnel au sol) (IDCC 275) prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019 et de l'obligation de transmettre à l'administration au plus tard le 31 décembre 2018 l'accord de désignation de l'OPCO de la branche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que :

- la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1^{er} janvier 2019 ;
- les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019 ;
- un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est pris au plus tard au 1^{er} avril 2019 selon des modalités déterminées par décret ;
- les agréments sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret ;
- une branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences (OPCO) ;
- en l'absence de convention de branche transmise à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche professionnelle concernée un opérateur de compétences agréé.

Dans ce cadre, lors des réunions de la CPPNI de septembre, octobre et novembre 2018, les partenaires sociaux de la branche ont débattu des différentes options envisageables concernant la désignation du futur OPCO du secteur de l'aérien.

Lors de la réunion de la CPPNI de novembre 2018, les partenaires sociaux ont clairement indiqué leur position concernant leurs attentes ; un OPCO des services dans lequel :

- la politique de la branche soit portée par une section paritaire professionnelle dédiée à l'aérien et composée des organisations patronales et syndicales représentatives de la branche ;
- les dimensions territoriales et régionales auraient une place dans la gouvernance de la structure ;
- des politiques, projets et outils communs (comme OPCALIA a su le faire dans son rôle d'OPCA) puissent être déployés au bénéfice de la communauté interfilières des services, composée par les branches adhérentes à l'OPCO ;
- une filière autour des secteurs, notamment, de l'aérien, du tourisme, du voyage, de l'hôtellerie-restauration, pourrait être créée.

Ainsi, les parties signataires du présent accord considèrent que l'OPCO interprofessionnel et interbranche des services en cours de création par le MEDEF, les confédérations syndicales nationales et interprofessionnelles et appelé à recevoir la dévolution d'OPCALIA, répond à leurs attentes.

Article 1^{er}

Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du transport aérien du 22 mai 1959 (IDCC 275), étendue par arrêté du 10 janvier 1964.

Article 2

Choix de l'OPCO

Les parties signataires du présent accord désignent l'OPCO interprofessionnel et interbranche des services en cours de création par le MEDEF, les confédérations syndicales nationales et interprofessionnelles en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1^{er} janvier 2019 de la branche sous réserve de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019.

Au regard de son accord constitutif, cet OPCO en cours de création est un OPCO à compétence nationale et interprofessionnelle.

Dans le respect du principe de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention des OPCO, il a vocation à devenir un OPCO interfilières des services.

Dans une logique de secteur avec une cohérence de métiers et de compétences ou de cohérence d'activité et d'enjeux de société ou de cohérence économique et de clientèle ou encore de cohérence de besoins des entreprises, cet OPCO a vocation à agréger des blocs de secteurs ayant des enjeux communs notamment d'emploi, de compétences, de formation, de mobilité et de services de proximité.

Article 3

Missions de l'OPCO

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

- le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- l'appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- l'appui technique aux branches adhérentes en matière de certification ;
- un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- la promotion de la formation à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Article 4

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

En raison de la nature de ses stipulations, le présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée, date d'application et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 6

Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 17 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 19 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(ALSACE)**

NOR : ASET1950745M

IDCC : 1702

Entre :

FRTTP Alsace ;

CNATPP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Alsace dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 635
	2	110	19 880
II	1	125	20 440
	2	140	22 700
III	1	150	23 975
	2	165	26 330
IV		180	28 545

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 19 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(ALSACE)

NOR : ASET1950756M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTTP Alsace ;

CNATPP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers

des entreprises des travaux publics de la région Alsace, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

(En euros.)

ZONES		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0/10 km)	2,44	2,57	11,20
Zone 2	(10/20 km)	3,19	3,56	
Zone 3	(20/30 km)	4,34	4,77	
Zone 4	(30/40 km)	5,93	6,45	
Zone 5	(40/50 km)	7,19	7,76	
Zone 6	(> 50 km)	8,61	9,24	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au Chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 19 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(ALSACE)

NOR : ASET1950750M
IDCC : 2614

Entre :

FRTP Alsace ;

CNATPP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Alsace dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES année 2019 (base 35 heures)
A	19 525
B	20 150
C	21 675
D	24 200
E	25 930
F	28 785
G	32 900
H	34 140

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES année 2019
F	33 103
G	37 835
H	39 261

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 19 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 19 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(CHAMPAGNE-ARDENNE)**

NOR : ASET1950746M

IDCC : 1702

Entre :

FRTTP Champagne-Ardenne ;

CNATPP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Champagne-Ardenne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux Publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 635
	2	110	19 880
II	1	125	20 440
	2	140	22 700
III	1	150	23 975
	2	165	26 330
IV		180	28 545

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 19 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1950758M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
FRTTP Champagne-Ardenne ;
CNATPP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
CFE-CGC Grand Est ;
CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des

entreprises des travaux publics de la région Champagne-Ardenne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

(En euros.)

ZONES		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0/10 km)	2,14	2,76	11,20
Zone 2	(10/20 km)	4,03	6,24	
Zone 3	(20/30 km)	5,31	8,78	
Zone 4	(30/40 km)	6,52	11,55	
Zone 5	(40/50 km)	9,43	14,04	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 19 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)**

**ACCORD DU 19 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2019 (CHAMPAGNE-ARDENNE)**

NOR : ASET1950753M

IDCC : 2614

Entre :

FRTTP Champagne-Ardenne ;

CNATPP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Champagne-Ardenne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES ANNÉE 2019 (BASE 35 HEURES)
A	19 525
B	20 150
C	22 150
D	24 500
E	26 925
F	29 990
G	33 450
H	35 300

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES année 2019
F	34 489
G	38 468
H	40 595

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 19 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 19 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(LORRAINE)**

NOR : ASET1950747M

IDCC : 1702

Entre :

FRTTP Lorraine ;

CNATPP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Lorraine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 635
	2	110	19 880
II	1	125	20 440
	2	140	22 700
III	1	150	23 975
	2	165	26 330
IV		180	28 545

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 19 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(LORRAINE)

NOR : ASET1950759M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
FRTP Lorraine ;
CNATPP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
CFE-CGC Grand Est ;
CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des

entreprises des travaux publics de la région Lorraine, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

ZONES		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0/10 km)	1,40 €	2,17 €	11,20 €
Zone 2	(10/20 km)	2,80 €	4,50 €	
Zone 3	(20/30 km)	4,13 €	7,24 €	
Zone 4	(30/40 km)	5,58 €	10,85 €	
Zone 5	(40/50 km)	7,02 €	12,66 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 19 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019 (LORRAINE)

NOR : ASET1950754M

IDCC : 2614

Entre :

FRTTP Lorraine ;

CNATPP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Lorraine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES année 2019 (base 35 heures)
A	19 525
B	20 150
C	22 150
D	24 500
E	26 925
F	29 990
G	33 450
H	35 300

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES (ANNÉE 2019)
F	34 489
G	38 468
H	40 595

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 19 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018

RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950737M

IDCC : 493

Entre :

CNVS,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses décident de désigner leur opérateur de compétences.

Le présent accord 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.

Le nouveau cadre législatif prévoyant la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO), agréés notamment en fonction de la cohérence et de la pertinence économique de leur champ d'intervention, les stipulations du présent accord s'inscrivent dans le prolongement de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle du 12 novembre 2015, et notamment de son article VI-4.1 intitulé « OPCA de la branche ».

Article 1^{er}

Désignation d'un opérateur de compétences

À l'issue de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI) qui s'est tenue le 19 octobre 2018, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de maintenir leur adhésion au FAFSEA, amené à devenir un OPCO inter-branches, qu'elles appellent provisoirement « OPCO agriculture et transformation alimentaire ».

Conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, et en particulier à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, des travaux et négociations paritaires sont en cours afin de constituer un « OPCO agriculture et transformation alimentaire », à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service des entreprises et de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité pour cet « OPCO agriculture et transformation alimentaire », de répondre notamment aux ambitions suivantes :

- être un vecteur d'efficacité au service de la politique de branche sur la formation professionnelle et l'alternance, en accompagnant notamment les partenaires sociaux dans la définition d'orientations stratégiques destinées à favoriser les évolutions de carrière, les transitions et les parcours professionnels ;
- permettre ainsi, dans un contexte de transformation des métiers, de favoriser le maintien dans l'emploi, par le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés de la branche ;
- apporter soutien et expertise à la branche, ses entreprises et leurs salariés, en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ce nouvel OPCO doit permettre de répondre aux enjeux de la formation professionnelle continue et notamment de conduire toute action de nature à développer les compétences et les qualifications des salariés.

Article 2

Durée. – Entrée en vigueur. – Effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à partir du 1^{er} janvier 2019.

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 désigner l'OPCO de la branche, les dispositions du présent accord 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 accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2, 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 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190250-000719

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
