

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/38 DU 5 OCTOBRE 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° 38

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/38

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Aide et services à domicile : avenant n° 39-2019 du 20 mars 2019 relatif à la formation Pro-A.....	4
Ameublement (négoce) : accord du 24 mai 2019 relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles.....	7
Assurances (sociétés [producteurs salariés et échelons intermédiaires]) : accord de méthode du 12 février 2019 relatif à la fusion conventionnelle.....	33
Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 13 juin 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019	39
Boucherie, boucherie-charcuterie : accord du 3 juillet 2019 relatif à la contribution conventionnelle supplémentaire.....	43
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 60 du 27 juin 2019 relatif au CQP « Technicien boucher »	46
Boucherie, boucherie-charcuterie, poissonnerie : accord du 14 mars 2019 relatif au rapprochement des conventions.....	50
Carrières et matériaux et fabrication de la chaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord de méthode du 17 janvier 2019 relatif au rapprochement des conventions collectives.....	56
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 51 du 11 juin 2019 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire	60
Fruits et légumes (expédition et exportation) : avenant du 17 mai 2019 à l'accord du 7 juin 2001 relatif aux congés payés supplémentaires d'ancienneté et à la modification de l'article 36 de la convention collective.....	62
Géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers, métreurs-vérificateurs (cabinets ou entreprises) : accord du 7 mai 2019 relatif à la fusion des conventions collectives.....	64
Journalistes : accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse	73
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 5 du 14 juin 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective et de l'accord du 28 septembre 2006 (Temps choisi)	89

Mannequins, création et événement (agences et entreprises techniques) : accord du 12 juin 2019 relatif à l'épargne salariale pour les entreprises de la branche ETSCE	92
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 12 juin 2019 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.....	134
Médicaux (cabinets) : avenant n° 76 du 27 juin 2019 relatif à la classification et aux salaires.....	150
Médicaux (cabinets) : avenant n° 77 du 27 juin 2019 relatif à la contribution conventionnelle	159
Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : avenant du 7 juin 2019 relatif aux taux garantis annuels pour l'année 2019 et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} juillet 2019.....	161
Métallurgie (Côte-d'Or) : avenant n° 2019-01 du 3 juillet 2019 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2019	164
Métallurgie (Dordogne) : accord du 15 avril 2019 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2019	170
Métallurgie (Dordogne) : accord du 15 avril 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2019	173
Métallurgie (Moselle) : protocole d'accord du 21 juin 2019 relatif à la RAEG, au BRG, à la prime de vacances et aux IPD.....	175
Métallurgie (Saône-et-Loire) : avenant du 20 juin 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2019	179
Transports routiers : avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 et à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la CPPNI et au dialogue social	186
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 94 du 17 juin 2019 relatif au champ d'application	192
Vétérinaires (cabinets, cliniques, praticiens salariés) : accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle.....	194
Vétérinaires (cabinets, cliniques, praticiens salariés) : avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle.....	197

Brochure n° 3381

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

AVENANT N° 39-2019 DU 20 MARS 2019
RELATIF À LA FORMATION PRO-A

NOR : *ASET1951166M*
IDCC : 2941

Entre :

FNAAFP CSF ;

ADESSA ;

UNADMR ;

UNA,

D'une part, et

FO ;

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail. Les dispositions conventionnelles concernant ce dispositif sont donc caduques.

La loi crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A.

Elle peut être mobilisée dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Cet avenant fait l'objet d'un dépôt auprès de l'opérateur de compétences en charge de son instruction.

Ce dispositif s'adresse aux salariés :

- titulaires d'un contrat à durée indéterminée de droit commun ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée,

dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 5 (niveau III de l'ancienne nomenclature), autrement dit, n'ayant pas atteint le grade licence.

La Pro-A n'est mobilisable que pour suivre des actions de formation ayant pour objet ceux prévus aux articles L. 6313-6 et L. 6325-1 du code du travail. C'est-à-dire :

- des diplômes ou titre professionnels inscrits au RNCP ;
- des certifications de qualification professionnelles (CQP/CQPI) ;
- des formations pour l'obtention de qualification reconnues par les classifications des conventions collectives.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance se dérouleront prioritairement sur le temps de travail et pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, les actions de formation donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Le financement des actions de formation est assuré par les opérateurs de compétences sur les fonds de l'alternance.

Article 1^{er}

L'article 21 du titre VI relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à 24 mois pour tous les salariés de la branche.

Pour les publics spécifiques cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Ces dispositions concernant les qualifications du titre III relatif aux emplois et rémunérations de la convention collective de la branche de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent porter une attention particulière sur les qualifications suivantes :

- auxiliaire de vie sociale ;
- technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale ;
- aide-soignant(e) ;
- infirmier(ère) ;
- aide médico-psychologique ;
- assistant de vie aux familles,

car les certifications qui conduisent à ces qualifications se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 1 an.

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile rappelle que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, peuvent être portés au-delà de 25 % et dans la limite de 40 %, pour les qualifications suivantes :

- auxiliaire de vie sociale ;
- technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale ;
- aide-soignant(e) ;
- infirmier(ère) ;
- aide médico-psychologique ;
- assistant de vie aux familles.

Article 2

Date d'entrée en vigueur. – Agrément

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

Article 3

Extension

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

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 20 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 24 MAI 2019
RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION
ET AUX CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES
NOR : ASET1951158M
IDCC : 1880

Entre :

FNAEM ;

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que de la meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

- attirer les jeunes vers la profession et les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation professionnelle ;
- améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise, et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation ;
- dynamiser la formation par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation, apprentissage et certifications) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche de valoriser leurs métiers pour attirer les compétences par la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle.

CHAPITRE I^{ER}
LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Article 1.1

Principe

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi de la branche professionnelle. Ils sont délivrés pour la branche par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Les CQP peuvent s'obtenir au moyen d'actions de formation et/ou par validation des acquis de l'expérience, dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP.

La liste et les référentiels des CQP créés et validés sont tenus à jour par la CPNEFP et annexés au présent accord, qui se substitue aux accords les ayant créés.

La convention collective prévoit la classification de chaque CQP créé.

Article 1.2

Création

La CPPNI pour créer un CQP s'appuiera sur les avis et travaux de la CPNEFP.

La CPNEFP doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;
- de la possibilité d'emplois suffisants ;
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

Article 1.3

Mise en œuvre

Toute décision de création d'un CQP doit s'appuyer sur un cahier des charges qui a pour objet de définir les conditions administratives, pédagogiques, logistiques et financières qui accompagnent sa création et sa mise en œuvre et qui précise obligatoirement :

- la dénomination de la certification visée ;
- le référentiel d'activités et de compétences du métier ou de l'emploi visé comportant ses conditions d'exercice ;
- le contenu pédagogique, la durée de réalisation, les modalités de suivi et les conditions de mise en œuvre ;
- le référentiel d'évaluation précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des aptitudes professionnelles ;
- le public visé, les prérequis, les modalités de sélection des apprenants ;
- les modalités de prise en compte de la formation initiale ;
- les conditions et modalités d'accès par la VAE ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de professionnalisation et de Pro-A ;
- les modalités pratiques de la formation (FOAD et AFEST), son coût et ses modes de financement.

Les CQP créés devront faire l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Pour pouvoir préparer un CQP, un organisme de formation, public ou privé, doit obtenir au préalable l'habilitation de la CPNEFP sur la base du cahier des charges précité, ainsi que sur un cahier des charges spécifiquement dédié aux organismes de formation habilités.

Article 1.4

Délivrance

Le CQP est délivré par la CPNEFP, au nom de la branche du négoce de l'ameublement.

L'organisme de formation habilité au titre de la préparation d'un CQP se charge des modalités relatives à l'organisation des sessions d'examen.

Un certificat de qualification professionnelle signé par le président et le vice-président de la CPNEFP est remis au candidat reçu.

Article 1.5

Suivi

À l'issue de la délivrance des CQP, les organismes de formation habilités doivent adresser à la CPNEFP un bilan comportant notamment :

- le profil de chaque apprenant (âge, sexe, qualification antérieure) ;
- les modalités de préparation du CQP de chaque apprenant (session de formation des cours, VAE partielle ou totale, alternance, formation continue, mode de financement, etc.) ;
- le nom des entreprises employeurs dans le cas de formation en alternance, un compte rendu des épreuves et l'avis du jury.

Article 1.6

Durée, renouvellement, modification et suppression

Chaque CQP est créé pour une durée initiale de 5 ans. Au terme cette dernière, le CQP est soit :

- reconduit sans modification par la CPPNI pour une nouvelle durée maximale de 5 ans, après avis de la CPNEFP ;
- reconduit par la CPPNI après modifications du référentiel d'activité et de compétences du métier ou de l'emploi concerné, et/ou du référentiel d'évaluation, pour une nouvelle durée maximale de 5 ans. Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPPNI ;
- supprimé par décision de la CPPNI, après avis de la CPNEFP auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

CHAPITRE II

LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES AU RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE

Article 2.1

Principe

Les certifications attestent des compétences professionnelles relatives à un domaine professionnel. Elles sont délivrées pour la branche par la CPNEFP.

Les certifications peuvent s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP.

La liste des certifications créées et validées est tenue à jour par la CPNEFP. Les référentiels des certifications existantes sont annexés au présent accord.

Article 2.2

Création

La CPPNI pour créer une certification s'appuiera sur les avis et travaux de la CPNEFP. Pour ce faire, la CPNEFP doit établir un rapport d'opportunité.

Article 2.3

Mise en œuvre

Le cahier des charges a pour objet de définir les conditions administratives, pédagogiques, logistiques et financières qui accompagnent sa création et sa mise en œuvre.

La certification vient reconnaître et attester la qualification d'un salarié soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

La CPNEFP établit le référentiel qui doit inclure :

- le référentiel de compétences qui décrit un ensemble homogène de compétences spécifiques à une ou plusieurs activités professionnelles identifiées ;
- le référentiel d'évaluation qui précise les règles et les critères d'évaluation ainsi que les conditions de délivrance de la certification.

Les certifications sont enregistrées pour une durée maximale de 5 ans, dans un répertoire spécifique établi par France compétences, sur demande de la CPNEFP après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle.

Pour pouvoir préparer une certification, un organisme de formation, public ou privé, doit obtenir au préalable l'habilitation de la CPNEFP sur la base du cahier des charges précité, ainsi que sur un cahier des charges spécifiquement dédié aux organismes de formation habilités.

Article 2.4

Délivrance

Les certifications sont délivrées par la CPNEFP aux candidats reçus, au nom de la branche du négoce de l'ameublement, signées par le président et le vice-président de la CPNEFP.

Article 2.5

Suivi

À l'issue de la délivrance des certifications, les organismes de formation habilités doivent adresser à la CPNEFP un bilan comportant notamment :

- le profil de chaque apprenant (âge, sexe, qualification antérieure) ;
- les modalités de préparation de la certification de chaque apprenant (session de formation des cours, VAE partielle ou totale, alternance, formation continue, mode de financement, etc.) ;
- le nom des entreprises employeurs, un compte rendu des épreuves et l'avis du jury.

Article 2.6

Durée, renouvellement, modification et suppression

Chaque certification est créée pour une durée initiale de 5 ans. Au terme de cette dernière, la certification est soit :

- reconduite sans modification par la CPPNI après avis de la CPNEFP ;
- reconduite par la CPPNI après modifications du référentiel de compétences, et/ou du référentiel d'évaluation, pour une nouvelle durée maximale de 5 ans. Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPPNI ;
- supprimée par décision de la CPPNI, après avis de la CPNEFP auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certifications.

CHAPITRE III
DISPOSITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 3.1

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3.2

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 3.3

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 3.4

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 24 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CQP DE CHEF DES VENTES EN MAGASIN DE CUISINES ET AMÉNAGEMENT INTÉRIEUR

Description de la qualification

Au sein d'un magasin spécialisé dans la conception et la vente de cuisines et aménagement intérieur, le/la chef des ventes anime, coordonne et conduit l'activité commerciale d'une équipe de concepteurs/trices vendeurs/euses de cuisines et manage l'équipe commerciale. Il/elle est le relais auprès de son équipe de la politique commerciale du magasin et assure l'interface entre l'équipe et la direction du magasin. Il/elle est le référent technique, commercial et méthodologique de son équipe dont il/elle assure le suivi et l'analyse des performances commerciales.

Prérequis

Pour un accès à la certification par la voie de la formation, les candidats doivent disposer d'une expérience de nature à leur permettre de maîtriser d'un point de vue technique la conception et la vente de cuisines et aménagements intérieurs à des particuliers. Une expérience confirmée d'au moins 2 ans en tant que concepteur/trice-vendeur/euse en cuisines et aménagements intérieurs est conseillée.

Appellations du métier

Chef des ventes ;

Manager des ventes ;

Animateur d'équipe...

Référentiel d'activités

*Déploiement de la stratégie commerciale définie par la direction
dans un magasin de cuisines et aménagement intérieur sur un périmètre donné*

Mise en place et exploitation de tableaux de bord et d'indicateurs clés.

Mise en œuvre des plans d'actions commerciaux et des actions correctives en vue de l'atteinte des objectifs fixés.

Veille concurrentielle

*Accompagnement technique et méthodologique de l'équipe commerciale
dans un magasin de cuisines et aménagement intérieur*

Suivi et contrôle des projets de cuisine (devis, bons de commande, plans de conception et technique, certificats commerciaux...).

Accompagnement technique des concepteurs vendeurs en phase de conception de projets et d'après-vente.

Accompagnement méthodologique des vendeurs en phase de négociation commerciale

Traitement des réclamations et retours clients.

*Management de l'équipe commerciale dans un magasin de cuisines
et aménagement intérieur*

Formalisation et présentation des objectifs commerciaux individuels.

Suivi de l'activité des concepteurs vendeurs : respect de la politique commerciale, respect des méthodes de vente, vérification du bon état marchand du magasin et de ses abords, réalisation des relances clients...

Suivi des résultats individuels.

Mise en œuvre d'actions correctives et accompagnement des membres de l'équipe.

Mobilisation de l'équipe de concepteurs vendeurs autour des objectifs et actions commerciales périodiques.

Animation de réunions d'équipe – Conduite d'entretiens individuels.

Organisation du travail de l'équipe et élaboration du planning.

Formulation de besoins de recrutement dans son périmètre.

Examen des candidatures dans le cadre d'un recrutement.

*Développement des compétences de l'équipe commerciale
dans un magasin de cuisines et aménagement intérieur*

Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe.

Mise en œuvre d'actions et d'outils d'évaluation des concepteurs vendeurs.

Repérage des besoins en formation des concepteurs vendeurs.

Recherche de formations adaptées aux besoins de l'équipe.

Mise en œuvre d'actions de formation ciblées.

Conception et vente de cuisines et aménagement intérieur

Accueil et recueil des besoins des clients.

Réalisation du projet de cuisine ou d'aménagement intérieur et du dossier technique correspondant.

Négociation et vente.

Suivi des travaux d'aménagement.

Classification dans la convention collective

Groupe 5 niveau 1.

RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

BLOC 1 – Déploiement de la stratégie commerciale définie par la direction
au sein d'un magasin de cuisines et aménagement intérieur sur un périmètre donné

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Analyser les pratiques de la concurrence présente dans la zone de chalandise	Les principaux concurrents présents sur la zone de chalandise sont identifiés. Un argumentaire permettant de mettre en avant les avantages concurrentiels du magasin sur la zone de chalandise auprès des clients est élaboré.
Organiser la mise en œuvre dans le magasin des plans d'actions commerciaux définis par l'entreprise ou l'enseigne.	Les ressources à mobiliser pour mettre en œuvre les plans d'actions commerciales sont identifiées. La mise en œuvre des plans d'actions est planifiée et organisée à l'avance. La conformité des plans d'actions mis en œuvre aux préconisations et consignes de l'entreprise ou de l'enseigne est vérifiée.

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Mesurer les résultats des plans d'actions commerciaux mis en œuvre	<p>Les résultats commerciaux des plans d'action sont régulièrement suivis et analysés.</p> <p>Les écarts entre les résultats obtenus dans le cadre des actions commerciales et les prévisionnels sont expliqués.</p> <p>Des actions correctives adaptées sont proposées en cas d'écart entre prévisionnel et réalisé et présentées au responsable du magasin.</p>
Analyser les performances commerciales des membres de son équipe en s'appuyant sur les indicateurs clés définis par l'entreprise ou l'enseigne.	<p>Les performances commerciales des membres de l'équipe sont suivies de manière très régulière.</p> <p>Les modalités d'utilisation des indicateurs clés de performance et des tableaux de bord sont explicitées.</p> <p>Les écarts avec les objectifs commerciaux périodiques sont repérés.</p> <p>Les ratios sur lesquels une action est nécessaire (marge, chiffre d'affaires, taux de concrétisation, de performance) sont identifiés.</p> <p>Les membres de l'équipe pour lesquels un accompagnement est nécessaire sont identifiés.</p> <p>Des propositions d'actions correctives en vue d'améliorer les performances des membres de l'équipe sont formulées.</p>
Définir des objectifs de vente individuels en tenant compte des objectifs et de la stratégie commerciale du magasin ou de l'enseigne et en assurer le suivi.	<p>Les objectifs individuels tiennent compte de la politique commerciale et des objectifs du magasin.</p> <p>Les objectifs individuels définis sont réalistes et mesurables.</p> <p>Les résultats des concepteurs vendeurs sont suivis de manière individuelle.</p> <p>L'analyse des résultats individuels des concepteurs vendeurs s'appuie sur les indicateurs clés définis au sein de l'entreprise ou de l'enseigne.</p>

BLOC 2 – Pilotage technique de l'activité de vente de cuisines et aménagement intérieur

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Vérifier la pertinence et la conformité des projets de cuisine élaborés par les concepteurs vendeurs avec les consignes et préconisations en vigueur dans l'entreprise ou l'enseigne.	<p>Les erreurs ou incohérences dans les plans de conception et technique, les devis, les bons de commande sont identifiées.</p> <p>Le respect des consignes et préconisations techniques en vigueur dans l'entreprise ou l'enseigne est vérifié.</p> <p>Le respect des réglementations en vigueur est vérifié.</p>
Réajuster les projets de cuisine élaborés par les concepteurs vendeurs en fonction de critères techniques, esthétiques et réglementaires.	<p>Des améliorations techniques et esthétiques pertinentes sont apportées aux projets de cuisine.</p> <p>Les modifications à apporter aux projets de cuisine sont clairement explicitées aux concepteurs vendeurs.</p> <p>Le respect des délais de réalisation des projets de cuisine et de réponse aux questions des clients est vérifié.</p> <p>Les risques de dépassement de délai ou d'insatisfaction client sont identifiés et traités.</p>
Piloter les commandes aux fournisseurs et les réceptions de commande en magasin ou chez le client.	<p>Les commandes aux fournisseurs sont vérifiées.</p> <p>Les réceptions de commandes fournisseurs sont systématiquement contrôlées.</p>
Traiter les réclamations avec les fournisseurs en respectant les procédures en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'enseigne.	<p>Les procédures de retour fournisseurs sont mises en œuvre dans le respect des consignes en vigueur.</p> <p>Des solutions sont recherchées en cas de difficulté avec un fournisseur.</p>

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Traiter les réclamations et retours clients dans le respect des consignes en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'enseigne.	<p>Les réclamations clients sont analysées dans le souci du maintien de la relation commerciale.</p> <p>La politique de l'entreprise ou de l'enseigne et les consignes en vigueur en matière de traitement des réclamations sont explicitées de manière claire.</p> <p>Les retours et SAV sont traités dans le respect de la procédure en vigueur et dans le souci de la qualité de la relation commerciale avec le client.</p>

BLOC 3 – Management de l'équipe commerciale dans un magasin de cuisines et aménagement intérieur

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Adopter une posture managériale dans ses interventions auprès de l'équipe.	<p>Les impacts de ses pratiques et de ses comportements sur le fonctionnement de l'équipe sont explicités (posture managériale, exemplarité...).</p> <p>Les points clés de la réglementation sociale et commerciale sont pris en compte dans les différents actes de management.</p> <p>Les événements risquant d'avoir un impact sur la cohésion de l'équipe sont repérés et traités.</p> <p>Le rôle du chef des ventes est explicité (missions, articulation avec le responsable du magasin...).</p>
Dynamiser l'équipe de concepteurs vendeurs autour des objectifs à atteindre.	<p>La politique commerciale est expliquée aux concepteurs vendeurs et rappelée dans les actes de management.</p> <p>Des retours réguliers sur les performances commerciales réalisées par l'équipe sont effectués.</p> <p>Différents outils sont utilisés pour responsabiliser, entretenir la motivation et valoriser les concepteurs vendeurs : challenges, jeux...</p> <p>La dimension collective est prise en compte dans les outils utilisés pour développer la cohésion de l'équipe.</p> <p>Les enjeux liés au respect des consignes sont mis en avant lors des échanges avec les concepteurs vendeurs.</p> <p>La mise en œuvre des consignes est vérifiée.</p>
Organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe.	<p>Des réunions d'équipe régulières sont programmées</p> <p>Les réunions sont préparées (ordre du jour et objectifs, supports éventuels...).</p>
	<p>Le temps passé en réunion d'équipe est optimisé (gestion du temps, compte rendu...).</p> <p>Les éléments apportés aux concepteurs-vendeurs au cours de la réunion apportent une valeur ajoutée à l'équipe (motivation, compréhension ses actions commerciales, dynamisme, valorisation individuelle et collective...).</p>
Conduire différents types d'entretiens individuels avec les membres de l'équipe de concepteurs vendeurs.	<p>Le contenu des différents types d'entretien à conduire auprès de l'équipe est identifié.</p> <p>Des entretiens périodiques individuels sont mis en œuvre pour suivre l'activité des membres de l'équipe, les motiver et les accompagner.</p> <p>Les échanges conduits avec les membres de l'équipe sont adaptés aux besoins de chacun (entretiens formels, échanges informels...).</p>

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Organiser les activités de l'équipe.	Les plannings tiennent compte des pics d'activité du magasin. Les permanences d'accueil tiennent compte des opportunités de vente (équité entre concepteurs-vendeurs). Les plannings respectent les dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.
Identifier et transmettre l'ensemble des informations utiles en matière de recrutement.	Les besoins en recrutement sont anticipés en fonction de l'activité du magasin (évolution de l'activité, départ à venir...). Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées. Les entretiens de recrutement permettent à l'entreprise de disposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation...).
Prioriser ses activités de chef des ventes en fonction de leur degré d'urgence.	Les activités à réaliser sont priorisées de manière à conserver une disponibilité à l'équipe et aux clients et à respecter les éventuelles échéances (commandes...). Les interpellations de l'équipe et des clients font l'objet d'une analyse : degré d'importance, risques potentiels, caractère indispensable ou non de l'intervention du chef des ventes, délai de réponse... Des temps d'échanges réguliers sont planifiés avec le responsable du magasin.

BLOC 4 – Développement des compétences des membres de l'équipe de concepteurs vendeurs de cuisines dans un magasin de cuisines et aménagement intérieur

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Mettre en œuvre le plan d'intégration des nouveaux embauchés en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'enseigne.	L'intégration du nouvel embauché est préparée avec l'équipe de concepteurs-vendeurs Le plan d'intégration en vigueur dans l'entreprise ou l'enseigne est respecté Les difficultés rencontrées par le nouvel embauché sont identifiées Des réponses adaptées sont mises en œuvre
Évaluer les compétences des concepteurs vendeurs au regard des méthodes et des attentes spécifiques à l'entreprise ou à l'enseigne.	Le respect consignes par les membres de l'équipe est vérifié de manière continue (méthodes de vente, politique commerciale, outils techniques de conception de cuisine...). Différentes actions sont mises en œuvre pour évaluer les compétences : entretiens, observation en situation de relation client...
Identifier les objectifs de progression et les besoins en formation des membres de l'équipe	Les difficultés ou axes de progression de chaque membre de l'équipe sont repérés. Ces difficultés ou axes de progression sont traduits en termes de besoin d'acquisition de compétences.
Identifier les réponses adaptées aux besoins des concepteurs vendeurs (formation, accompagnement terrain, tutorat...)	Différentes actions de développement des compétences sont proposées aux membres de l'équipe : formation externe, formation par le chef des ventes, accompagnement terrain, tutorat avec un concepteur vendeur expérimenté... L'offre de formation à disposition de l'entreprise ou de l'enseigne est utilisée pour proposer des formations externes.

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Transmettre des connaissances, des savoir-faire commerciaux et techniques en tenant compte des besoins des concepteurs vendeurs.	<p>Les méthodes pédagogiques utilisées sont adaptées aux besoins du concepteur vendeur (observation, entretien, réunions d'équipe, analyse des productions, décomposition des activités complexes en activités élémentaires, démonstration en situation réelle, mise en situation reconstituée...).</p> <p>Les méthodes et outils spécifiques à l'entreprise ou à l'enseigne sont utilisés lors de l'action de formation.</p>

ANNEXE II

CQP DE CONCEPTEUR(TRICE) VENDEUR(EUSE) DE CUISINES ET AMÉNAGEMENT INTÉRIEUR

Description de la qualification

Au sein d'un magasin spécialisé dans la conception et la vente de cuisines et aménagement intérieur, le/la concepteur/trice vendeur/euse accueille les clients particuliers, analyse leurs besoins et conçoit le projet d'aménagement ;

Il/elle élabore le dossier technique personnalisé (prise de cotes chez le client, analyse technique de la pièce, élaboration des plans de conception et d'aménagement) répondant aux attentes du client et à la réglementation et en négocie le devis avec le client. Il/elle suit la mise en œuvre des travaux d'installation, dans les délais fixés et assure l'après-vente. Il/elle tient à jour son fichier clients et suit les prospects dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise. Il/elle travaille sous la responsabilité du/de la chef des ventes en magasin de cuisine ou du/de la responsable de magasin.

Appellations du métier

Concepteur commercial de cuisine ;

Vendeur/agenceur de cuisine...

Référentiel d'activités

Accueil et découverte des besoins des clients

Accueil du client dans le point de vente.

Identification des besoins, des attentes et du budget du client.

Présentation et mise en valeur de l'offre de produits et services du magasin au client.

Réalisation du projet de cuisine ou d'aménagement intérieur et du dossier technique correspondant

Veille technique et réglementaire.

Suivi de l'évolution des tendances en matière de décoration et d'aménagement intérieur.

Réalisation d'une esquisse de projet d'aménagement pour accord du client.

Prise de cotes au domicile du client.

Relevé des caractéristiques et contraintes techniques de la pièce à aménager.

Réalisation des plans de conception et d'aménagement de la pièce cuisine.

Sélection du mobilier de cuisine, des appareils électroménagers, des solutions d'aménagement intérieur et des services répondant aux besoins du client.

Chiffrage du coût des meubles, équipements, appareils électroménagers et prestations.

Élaboration d'offres techniques et commerciales.

Négociation et vente

Présentation et négociation du projet d'aménagement de cuisine et d'aménagement intérieur avec le client.

Réponse aux questions et objections du client.

Conclusion de la vente du projet d'aménagement de cuisine et d'aménagement intérieur.

Vérification de la satisfaction du client tout au long du projet.

Suivi des travaux d'aménagement

Passation de commandes de mobilier, solutions d'aménagement et appareils électroménagers auprès des fournisseurs.

Réception des commandes.

Suivi de la mise en œuvre du chantier en lien avec l'équipe d'installation (aménagement, installation du mobilier, intégration des appareils électroménagers et mise en service des équipements...).

Contrôle de la conformité des travaux finalisés.

Identification des anomalies et mise en œuvre d'actions correctives.

Suivi de l'activité commerciale et mise en œuvre des plans d'actions commerciaux

Mise à jour du fichier de clients et de prospects.

Renseignement de tableaux de suivi de son activité et de sa performance commerciale.

Mise en exposition des produits et installation des outils de communication.

Étiquetage des produits.

Veille concurrentielle.

Classification dans la convention collective

Groupe 4 niveau 1

RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

BLOC 1 – Accueil et découverte des besoins des clients au sein d'un point de vente de cuisines et d'aménagement intérieur

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Établir un contact efficace et des conditions favorables à l'échange avec le client.	Les techniques de prise de contact sont mises en œuvre avec le client à son arrivée dans l'espace de vente (échange oral, contact visuel...).
	Une relation de qualité et personnalisée est créée rapidement avec le client.
	Les clients ayant besoin d'un accompagnement et ceux qui souhaitent découvrir les produits de façon autonome sont détectés.
	Des conditions favorables sont créées avec le client tout au long de l'échange (écoute et concentration, intérêt, curiosité et disponibilité à l'égard du client...).
	L'expression est claire et adaptée à l'interlocuteur.
	La présentation vestimentaire et la posture (distance professionnelle) sont adaptées aux consignes en vigueur dans l'entreprise.
Conduire une démarche de découverte des besoins et des attentes du client vis-à-vis de son projet d'aménagement de cuisine et d'aménagement intérieur.	Les informations clés permettant de repérer les besoins du client, ses attentes et son budget sont recherchées.
	Le parcours du client sur le site internet de l'entreprise est pris en compte dans le questionnement.

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
	<p>La technique de questionnement utilisée permet d'obtenir des informations sur les besoins explicites et implicites du client (type de pièce cuisine, habitudes de vie et habitudes alimentaires, matériaux, équipements, décoration, esthétique et ambiance recherchée, fonctionnalités recherchées...).</p> <p>Les observations et remarques du client sont prises en compte lors de l'entretien.</p> <p>Les questions posées au client sont pertinentes sur le fond et sur la forme (ouvertes, fermées, neutres...).</p> <p>L'ensemble des besoins du client est identifié et analysé.</p> <p>Les besoins du client sont compris et reformulés.</p>
Identifier l'offre de produits et de services susceptibles de répondre aux besoins du client.	<p>Le client est orienté vers une gamme de produits correspondant à ses besoins, à ses attentes et à son budget.</p> <p>Les services adaptés aux besoins du client sont identifiés.</p>
Présenter les mobiliers, appareils électroménagers et solutions d'aménagement et conseiller le client.	<p>Les caractéristiques techniques des meubles et équipements et l'étendue de la gamme de services sont mises en valeur auprès du client.</p> <p>La salle d'exposition est exploitée efficacement pour réaliser des démonstrations au client.</p> <p>Les nouveautés et nouvelles collections sont mises en valeur en prenant appui sur la connaissance de l'évolution des tendances de couleur et de forme.</p> <p>Les avantages concurrentiels des produits et services proposés, les promotions présentées dans l'espace de vente sont mis en valeur.</p> <p>La démarche commerciale et les arguments techniques et esthétiques utilisés sont adaptés aux différents types de clients.</p> <p>Les conditions d'installation et de mise en œuvre des produits et matériaux présentés sont expliquées avec clarté au client.</p>
	<p>Une première esquisse à l'échelle du projet est réalisée pour une présentation au client (schémas, dessins...).</p> <p>Une validation de l'ensemble des éléments de l'offre est réalisée auprès du client avant de faire une proposition écrite au client.</p>

BLOC 2 – Élaboration d'un projet de cuisine ou d'aménagement intérieur adapté aux besoins des clients

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Effectuer un relevé de côtes et des paramètres techniques de la pièce à aménager.	<p>Les mesures et les relevés des côtes et des paramètres techniques de la pièce à aménager sont réalisés sans erreur ni oubli à l'aide d'outils de mesures appropriés.</p> <p>Les calculs de surfaces et de volumes sont réalisés sans erreur</p>
Analyser l'ensemble des informations ayant un impact sur le projet.	<p>Les normes en vigueur (concernant l'électricité, le gaz, la ventilation, la plomberie...) sont prises en compte.</p> <p>Les principales caractéristiques et contraintes techniques du projet sont identifiées.</p> <p>Les différentes réponses possibles sont identifiées.</p> <p>Les éléments concernant la politique commerciale et financière de l'entreprise et la réglementation commerciale nécessaires à l'élaboration de l'offre sont identifiés.</p>

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Concevoir un projet d'aménagement et d'implantation des équipements et mobiliers sous forme de schémas et de plans avec les outils appropriés.	<p>Les schémas et plans techniques répondent 5 fonctions demandées : froid/cuisson/lavage/rangement/stockage.</p> <p>Les attentes du client vis-à-vis de la fonctionnalité des appareils électroménagers sont prises compte.</p> <p>L'espace de la pièce cuisine est optimisé en fonction des déplacements et usages à prendre en compte.</p> <p>L'esthétique (couleurs, matériaux formes, lumières, électroménager) du projet présenté est personnalisée et adaptée aux attentes du client et à l'évolution des tendances en matière de décoration.</p> <p>Les schémas et plans techniques sont réalisés en utilisant les fonctionnalités d'un logiciel de conception et sur planche à dessiner.</p> <p>Ils sont réalisés à l'échelle, sans erreur ni omission.</p>
Réaliser le chiffrage de l'offre de fournitures et de services (pose, travaux annexes).	<p>Le chiffrage de l'offre tient compte des produits commandés, des services souhaités, des contraintes techniques identifiées, des conditions négociées avec le client (délais de réalisation, proposition de financement...).</p> <p>Le chiffrage de l'offre ne comporte pas d'erreur.</p> <p>Le chiffrage de l'offre est réalisé en adéquation avec les consignes et la politique commerciale de l'entreprise.</p> <p>Le chiffrage respecte la fourchette définie avec le client.</p> <p>Le devis est clair et lisible pour le client.</p> <p>Le devis respecte la réglementation en vigueur (mentions obligatoires...).</p>
Vérifier la faisabilité technique de l'offre.	<p>La faisabilité et les conditions de l'offre sont vérifiées auprès des différents interlocuteurs concernés (chef des ventes, poseurs, fournisseurs, prestataires...).</p>
Formaliser une offre technique et commerciale adaptée aux besoins du client.	<p>L'offre technique et commerciale est réalisée selon un format approprié.</p> <p>L'offre technique et commerciale est réalisée selon un format approprié.</p>
	<p>L'offre est complète, pertinente et conforme aux règles en vigueur dans l'entreprise ainsi qu'aux recommandations et aux normes professionnelles.</p> <p>Des variantes techniques, propositions alternatives, sont prévues pour enrichir l'offre et répondre aux contraintes du client.</p> <p>Les délais de réalisation de l'offre sont respectés.</p> <p>Un soin particulier est apporté à la forme et à la lisibilité de l'offre.</p> <p>Les risques pour l'entreprise d'un non-respect de la réglementation sont explicités.</p>

BLOC 3 – Négociation et vente d'un projet de cuisine ou d'aménagement intérieur

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Présenter et mettre en valeur l'offre d'aménagement de cuisine et aménagement intérieur.	<p>L'offre est présentée dans les délais et selon les modalités convenues avec le client.</p> <p>Les avantages et inconvénients des variantes techniques présentées sont explicités de manière claire.</p> <p>Les outils d'aide à la vente susceptibles de mettre en valeur l'offre présentée (nuanciers, échantillons, utilisation de la salle d'exposition, plans, animations 3D...) sont exploités de manière adaptée.</p> <p>La présentation de la solution proposée au client prend appui sur les éléments recueillis lors de la phase de découverte des besoins.</p> <p>L'ensemble des composantes de l'offre (plan d'aménagement, mobiliers, matériaux, équipements, services...) sont présentées au client.</p> <p>L'offre proposée présente plusieurs alternatives, leurs différences et avantages sont expliqués de manière claire au client.</p>
Argumenter le chiffrage du projet d'aménagement de cuisine et aménagement intérieur.	<p>Les coûts relatifs aux différentes prestations contenues dans l'offre sont explicités (meubles, appareils électroménagers, accessoires et aménagement intérieurs, prestations associées, garanties...).</p> <p>L'adéquation entre l'offre présentée et le budget du client est vérifiée.</p> <p>Les éventuelles plus-values sont explicitées.</p> <p>La validation par le client des différents postes de l'offre est recherchée au fur et à mesure de la présentation.</p> <p>La compréhension du chiffrage de l'offre par le client est vérifiée.</p>
Négocier de façon pertinente l'ensemble des composantes de l'offre et répondre aux questions et aux objections du client.	<p>Un argumentaire permettant de mettre en valeur les avantages concurrentiels du magasin auprès des clients est réalisé.</p> <p>L'argumentation est réajustée en fonction des signes d'attention perçus.</p> <p>Les objections et remarques du client sont prises en compte et des propositions pertinentes sont formulées.</p> <p>L'adhésion du client est recherchée à différentes phases de la négociation.</p> <p>La négociation commerciale porte sur différents éléments : produits, services, prix, conditions de règlement, financements, délais de livraisons ou installation...</p> <p>La réglementation commerciale et la politique commerciale de l'entreprise sont respectées dans la négociation.</p>
Conclure l'entretien en valorisant la décision prise par le client.	<p>Une synthèse des décisions prises au cours de l'entretien est réalisée, afin d'engager le client vers une prise de décision.</p> <p>L'entretien de vente est conclu de manière adaptée et positive pour le client et pour l'entreprise.</p> <p>La décision prise par le client est valorisée.</p>

BLOC 4 – Suivi de la mise en œuvre du projet de cuisine ou d'aménagement intérieur

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Identifier l'ensemble des prestations à réaliser et les fournisseurs à contacter.	L'ensemble des prestations à effectuer est listé et la chronologie de ces prestations est identifiée. Les intervenants (installateur, fournisseurs, prestataires...) pour ce projet sont identifiés et informés du projet et de son délai d'exécution.
Réaliser les commandes des fournitures et leur réception.	Les commandes sont anticipées et passées au moment adapté. La réception des produits et la vérification des commandes sont réalisées selon les consignes. Les documents de réception sont renseignés sans erreur.
Contrôler la bonne exécution des travaux sur le terrain.	Les consignes données aux intervenants sur la réalisation du projet de cuisine sont claires, réalistes et adaptées aux différents interlocuteurs. Les documents et plans sont transmis aux différents intervenants. La mise en œuvre des travaux et le respect des délais sont vérifiés tout au long de l'exécution du projet. Le client est informé de l'avancement du projet. Les risques d'une absence de signature de procès-verbal de réception sont explicités.
Identifier les anomalies lors de l'exécution du projet de cuisine ou d'aménagement intérieur.	Toute anomalie est identifiée lors de la réception des produits, lors de l'exécution et de la réception des travaux, de l'installation des mobiliers et équipements de cuisine... Une alerte est transmise à la hiérarchie et/ou aux interlocuteurs pertinents. Des mesures correctives adaptées sont proposées et mises en œuvre.
Identifier les raisons d'une insatisfaction du client, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier.	La réclamation ou l'insatisfaction du client est prise en compte. Des informations complémentaires et éléments factuels permettant l'analyse de la situation sont recherchés auprès du client sans mise en cause de sa bonne foi. Une analyse technique des produits, des services est réalisée avec le(s) service(s) adapté(s) : le service qualité, le service après-vente, la direction commerciale... Les raisons de l'insatisfaction, de la réclamation ou du litige sont identifiées. La gravité de la réclamation est identifiée, en lien avec la réglementation commerciale. L'impact de la situation sur le client et sur l'entreprise est identifié.
Assurer la remontée de l'information auprès des interlocuteurs pertinents ou des fournisseurs.	Le chef des ventes et les services pertinents pour traiter la réclamation ou le litige sont informés dans les délais requis et selon les règles en vigueur dans l'entreprise.
Transmettre au client une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise.	Une réponse adaptée à la situation est apportée au client dans le respect des délais, des consignes et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise. L'adhésion du client aux propositions effectuées pour régler la situation est recherchée.
Identifier, mettre en œuvre et suivre les actions correctives.	Les actions correctives sont proposées et argumentées. Les actions correctives sont suivies dans le respect des règles en vigueur et les résultats sont transmis aux interlocuteurs pertinents.

BLOC 5 – Mise en œuvre de plans d’actions et suivi de son activité commerciale au sein d’un magasin de vente de cuisines et d’aménagement intérieur

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Réaliser la mise en valeur des produits et des services au sein de la salle d'exposition en utilisant les outils de communication, les accessoires à disposition et en mettant en place des actions commerciales.	<p>Les accessoires et éléments de décoration disposés correspondent au style des produits présentés.</p> <p>Les outils de communication et supports de présentation sont visibles et attractifs.</p> <p>L'étiquetage et les affichages sur les prix des produits sont visibles, conformes à la réglementation et mis à jour régulièrement.</p> <p>Des actions commerciales adaptées à la politique commerciale de l'entreprise sont proposées.</p> <p>Les actions commerciales sont mises en œuvre dans le respect des objectifs fixés et du budget alloué.</p> <p>Les résultats des actions commerciales sont évalués en prenant appui sur des indicateurs pertinents.</p>
Vérifier l'état et la conformité des produits et des informations dans le magasin, identifier des anomalies et proposer des actions d'amélioration ou des actions correctives.	<p>L'emplacement et la conformité des mobiliers de présentation, des éléments de décoration ainsi que les outils de communication sont vérifiés.</p> <p>Les anomalies et leur degré de gravité sont identifiés.</p> <p>Des actions d'amélioration ou des actions correctives sont proposées et argumentées (achat et mise en situation d'accessoires, d'éléments de décoration...).</p>
Évaluer la satisfaction client et exploiter les outils de fidélisation en vigueur dans l'entreprise	<p>La politique de fidélisation de l'entreprise est identifiée.</p> <p>Les outils de fidélisation sont présentés aux clients satisfaits.</p>
Réaliser la mise à jour du fichier des clients et des prospects en utilisant l'outil de gestion de la relation clients de l'entreprise.	<p>Les données concernant les clients et prospects sont renseignées et mises à jour avec régularité en utilisant l'outil de gestion de la relation clients de l'entreprise.</p> <p>Le système de gestion de la relation client/prospect est utilisé à bon escient.</p>
Renseigner les tableaux de suivi de l'activité et de la performance commerciale	<p>Des tableaux de bord de suivi de son activité et de la performance commerciale sont renseignés avec régularité en conformité avec les consignes de l'entreprise.</p> <p>Les indicateurs utilisés et leur signification sont explicités.</p> <p>Les écarts entre prévisionnel et réalisé sont identifiés et explicités.</p> <p>Des actions correctives sont proposées à la hiérarchie et argumentées.</p>
Repérer les pratiques de la concurrence présente dans la zone de chalandise	<p>Les principaux concurrents présents sur la zone de chalandise sont identifiés.</p>
	<p>Les contenus des sites internet de l'entreprise et de ses concurrents sont identifiés et suivis.</p> <p>Leur offre et leurs actions commerciales sont repérées et suivies.</p>
Organiser son activité en fonction des objectifs définis et identifier les priorités dans le respect des procédures de l'entreprise.	<p>L'ensemble des activités à réaliser (prise de rendez-vous, rencontre avec des clients ou des prospects, suivi des projets de cuisine sur le terrain, suivi des clients, gestion administrative des dossiers des clients, coordination avec les collègues...) est identifié et organisé dans le respect des consignes de l'entreprise.</p> <p>Les échéances à respecter sont identifiées et suivies.</p> <p>Les priorités sont identifiées, sont pertinentes au regard des objectifs définis et prennent en compte l'optimisation du temps et des moyens.</p>

ANNEXE III

CQP D'INSTALLATEUR/TRICE DE CUISINES ET AMÉNAGEMENT INTÉRIEUR

Description de la qualification

Pour le compte d'un magasin spécialisé dans la conception et la vente de cuisines et aménagement intérieur, l'installateur/trice de cuisines et aménagements intérieurs réalise l'installation de meubles, d'appareils électroménagers et d'accessoires, à partir des plans de conception et techniques qui lui sont fournis au domicile des clients. Il/elle monte et fixe tous les éléments de cuisine (meubles hauts et bas, plans de travail, corniches, plinthes,...) et d'aménagement intérieur. Il/elle met en place des appareils et accessoires ménagers. Il/elle raccorde des appareils électroménagers et accessoires aux arrivées et évacuations d'eau, de gaz et prises électriques après intervention d'un professionnel qualifié, conformément aux réglementations en vigueur. Il/elle réalise le nettoyage du chantier puis contrôle le réglage des meubles et le bon fonctionnement des appareils.

Appellations du métier

Poseur de cuisine ;

Installateur de cuisine ;

Monteur de cuisine ;

Technicien installateur...

Référentiel d'activités

Préparation du chantier d'installation de cuisine ou aménagement intérieur

Examen de la documentation relative au chantier (bon de commande, plan à l'échelle, plan technique, perspective, élévation murale...).

Repérage des difficultés ou incohérences techniques (mesures, implantation, accès aux réseaux, temps d'installation prévu...).

Vérification de l'état des meubles, équipements et accessoires livrés et de leur conformité au bon de commande.

Vérification des angles de la pièce et de la qualité des supports muraux.

Préparation du matériel et de l'outillage adapté à l'installation de la cuisine.

Préparation des caissons meubles.

Alerte du concepteur-vendeur en cas de difficulté technique ou incohérence.

Installation du mobilier de cuisine et de ses accessoires et aménagements intérieurs

Réalisation des traçages.

Réalisation des découpes (meubles, plan de travail).

Montage et assemblage des meubles.

Implantation, ajustage et fixation du mobilier.

Installation des portes, tiroirs, accessoires et aménagements intérieurs.

Réalisation des joints et des finitions.

*Installation, mise en service des appareils électroménagers et raccordements aux réseaux
dans le cadre de l'installation d'une cuisine à usage domestique*

Installation et raccordement des plaques de cuisson.

Installation et raccordement des hottes.

Intégration des appareils électroménagers dans les colonnes (réfrigérateur et fours).

Habillage des appareils électroménagers.

Réalisation des raccordements : eau, gaz, électricité.

Mise en service appareils électroménagers.

*Réalisation des démarches de fin de chantier d'installation
de cuisine ou d'aménagement intérieur*

Vérification de la conformité des raccordements réalisés aux normes en vigueur.

Contrôle du bon fonctionnement des meubles, accessoires et appareils électroménagers.

Renseignement et transmission des documents de fin de chantier : certificat de fin de travaux, fiche d'intervention, documentation de réception de chantier...

Nettoyage du chantier.

Entretien du matériel (nettoyage, rangement, changement des pièces d'usure...).

Tri et évacuation des déchets.

Relations et conseil aux clients d'un magasin de cuisines et aménagement intérieur

Présentation et validation avec le client de l'intervention prévue.

Information du client sur les travaux en cours, le champ d'intervention du poseur, les activités de l'entreprise et les normes en vigueur.

Vérification de la satisfaction du client sur la prestation d'installation.

Échanges d'informations sur la prestation d'installation et les remontées clients avec les concepteurs vendeurs.

Classification dans la convention collective

Groupe 4 niveau 1

RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

BLOC 1 – Préparation d'un chantier d'installation de cuisine ou d'aménagement intérieur

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Analyser un dossier client en vue de l'installation d'une cuisine ou d'un aménagement intérieur.	L'ensemble des informations et des documents nécessaires pour la réalisation de l'installation d'une cuisine sont identifiés : plans de conception, plans techniques, fiche d'intervention, bon de commande et de livraison, instructions du concepteur-vendeur... Les supports et documents dématérialisés sont pris en compte. Les plans de conception et les plans techniques fournis par le concepteur-vendeur sont analysés. Les incohérences ou difficultés techniques sont identifiées sur le dossier technique et communiquées au concepteur-vendeur.

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Sélectionner et préparer le matériel et l'outillage nécessaires à la réalisation de l'installation en fonction des spécificités du chantier.	<p>Les caractéristiques des matériaux des supports muraux et de la pièce cuisine (angles...) sont identifiées.</p> <p>Les caractéristiques du mobilier, des accessoires et des appareils à installer ou à intégrer sont repérées.</p> <p>Le matériel et l'outillage sélectionnés sont adaptés aux spécificités du chantier.</p> <p>La présence dans le véhicule des outils, matériels, documents et accessoires nécessaires à l'intervention est systématiquement contrôlée.</p>
Vérifier les meubles et équipements à installer.	<p>La conformité de la livraison effectuée au bon de commande est vérifiée.</p> <p>L'état des meubles et équipements reçus est contrôlé.</p> <p>Les anomalies constatées sont signalées au concepteur-vendeur.</p>
Organiser son intervention en fonction de son environnement de travail.	<p>Tous les documents, matériels et outils nécessaires à l'intervention sont rassemblés.</p> <p>La chronologie de l'intervention est établie en tenant compte des contraintes spécifiques au chantier et des différentes tâches à hiérarchiser.</p> <p>Les espaces de stockage des meubles, équipements et de l'outillage sont définis en fonction de la configuration de la pièce.</p> <p>Les espaces de travail (découpe, assemblage...) sont définis en fonction de la configuration de la pièce.</p>
Repérer les difficultés liées aux spécificités du chantier et les solutions techniques à mettre en place.	<p>Les informations sur le temps et les modalités d'accès au chantier sont recherchées.</p> <p>Les angles et mètres de la pièce sont vérifiés.</p> <p>La qualité des supports muraux est contrôlée.</p> <p>Les difficultés identifiées sont communiquées au concepteur-vendeur.</p> <p>Des solutions techniques sont proposées.</p>

BLOC 2 – Installation du mobilier de cuisine, de ses accessoires et aménagements intérieurs

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Réaliser les découpes des matériaux, des accessoires et des fileurs.	<p>Les découpes sont tracées conformément au plan de conception réalisé par le concepteur-vendeur et systématiquement vérifiées.</p> <p>L'outillage utilisé pour les découpes est adapté au matériau.</p> <p>Les techniques de découpe mises en œuvre sont adaptées aux matériaux et aux types de découpe.</p>
Réaliser l'implantation des meubles.	<p>L'emplacement de chaque élément est tracé en conformité avec le cahier des charges réalisé par le concepteur-vendeur.</p> <p>Les éléments sont montés à blanc (sans assemblage) conformément aux recommandations du fabricant.</p> <p>Les meubles bas sont alignés selon le plan, en repérant le point de départ d'installation.</p>
Réaliser la fixation des meubles et l'installation des accessoires et aménagements intérieurs.	<p>Le mobilier et le plan de travail sont assemblés conformément au plan de conception et aux recommandations du fabricant.</p> <p>La fixation des caissons et du plan de travail est réalisée en tenant compte du support et des contraintes techniques liées au chantier.</p> <p>Les accessoires et aménagements intérieurs sont installés conformément au plan de conception réalisé par le concepteur-vendeur.</p>

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
	<p>Les fileurs de caissons et de façades sont installés en tenant compte de la configuration de la pièce.</p> <p>Les risques liés aux opérations de fixation sont identifiés et pris en compte.</p>
Réaliser l'ajustage et les finitions.	<p>Les meubles sont mis à niveau.</p> <p>Différentes techniques d'ajustage sont mises en œuvre (affleurage, équerrage, faux aplomb, niveaux).</p> <p>Les techniques d'ajustage utilisées sont adaptées à la situation.</p> <p>Les joints sont réalisés en tenant compte des supports.</p> <p>Toutes les opérations de finition sont réalisées avec soin et dans le respect des recommandations du fabricant (installation des caches vis et des accessoires de finition...).</p>
Réaliser les interventions d'installation dans le respect des délais et des consignes de sécurité.	<p>La fermeture des raccordements est vérifiée avant l'installation.</p> <p>Les risques liés aux différentes opérations (dépose, découpe...) sont identifiés et pris en compte.</p> <p>Les équipements de protection individuelle sont identifiés et utilisés.</p> <p>Les règles d'ergonomie (port de charges, posture au travail...) sont respectées.</p> <p>Les risques liés à l'utilisation des matériels électroportatifs sont explicités.</p> <p>Le matériel électroportatif est utilisé dans le respect des consignes de sécurité.</p> <p>Le poste de travail est balisé.</p> <p>Les abords du poste de travail sont protégés.</p> <p>Les risques de retard ou de non-respect des délais sont identifiés.</p> <p>Le concepteur-vendeur est alerté en cas de risque de non-respect des délais.</p>

BLOC 3 – Installation, mise en service des appareils électroménagers et raccordements aux réseaux dans le cadre de l'installation d'une cuisine à usage domestique

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Préparer le raccordement des appareils électroménagers.	<p>Les pièces permettant de vérifier que les travaux sous la responsabilité du client ont bien été réalisés sont recueillies et vérifiées.</p> <p>Le concepteur-vendeur est alerté en cas d'écart ou d'anomalie constatée.</p>
Réaliser l'intégration des appareils électroménagers à la cuisine.	<p>Les appareils électroménagers sont implantés conformément au plan de conception réalisé par le concepteur-vendeur.</p>
	<p>Les appareils électroménagers sont installés conformément aux exigences du fabricant et aux normes en vigueur, notamment les règles de ventilation.</p> <p>Les colonnes du réfrigérateur et du four sont ajustées.</p> <p>Les différents appareils sont intégrés dans le respect des contraintes techniques et esthétiques.</p>
Réaliser les raccordements aux réseaux (électricité, gaz et eau) conformément aux normes et réglementations en vigueur.	<p>Les raccords sont effectués après intervention d'un professionnel qualifié conformément à la réglementation en vigueur.</p> <p>L'outillage utilisé est approprié et respecte les normes en vigueur.</p> <p>La réglementation relative à l'intervention sur les équipements et branchement aux réseaux électriques, de gaz et d'eau ainsi que les limites de l'intervention de l'installateur sont connues et respectées.</p>

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Réaliser la mise en service des appareils électroménagers.	Les appareils électroménagers sont mis en service conformément aux notices techniques (mise en fonction et mise à l'heure).

BLOC 4 – Réalisation des démarches de fin de chantier d'installation de cuisine ou d'aménagement intérieur

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Contrôler le réglage des meubles et leur conformité aux normes en vigueur.	Le réglage des meubles et des accessoires est réalisé.
Renseigner les documents de fin de chantier.	Tous les documents de fin de chantier sont renseignés sans erreur en utilisant les outils mis à disposition (support papier, tablette numérique...).
	Les documents de fin de chantier sont transmis dans le respect de la procédure en vigueur et des délais.
Réaliser le nettoyage du chantier et l'évacuation des déchets.	Le chantier est nettoyé avec le matériel approprié.
	Les déchets nécessitant un traitement spécifique sont triés et stockés en vue d'un recyclage.
	Les déchets sont préparés pour leur transport selon leurs caractéristiques (fragilité, taille, poids, recyclage...).
Réaliser l'entretien et le nettoyage du matériel.	Les outils et matériels sont entretenus selon les consignes en vigueur dans l'entreprise.
	Les outils présentant une défaillance ou un dysfonctionnement sont identifiés et signalés.

BLOC 5 – Relations et conseil aux clients d'un magasin de cuisines et aménagement intérieur

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Établir et maintenir des relations positives avec le client.	Une relation de qualité est établie avec les clients dans le cadre des consignes en vigueur dans l'entreprise.
	Les règles de l'entreprise en matière de relations clients sont explicitées et mises en œuvre (discretion, confidentialité...).
	L'image de l'entreprise véhiculée auprès des clients est positive y compris en cas de difficulté (erreur de conception, retard de livraison...).
	La présentation vestimentaire et la posture (distance professionnelle, respect des lieux d'intervention) sont adaptées aux consignes en vigueur dans l'entreprise.
	Les observations, questions et contraintes spécifiques des clients sont prises en compte.
	Les demandes d'intervention supplémentaire sont systématiquement transmises au concepteur-vendeur.
Contacter le client pour convenir des modalités d'intervention.	Le client est systématiquement contacté avant l'intervention.
	Un accord est trouvé sur les modalités d'intervention (date, horaire, accès au logement...).
Communiquer avec le client sur le contexte de l'intervention.	La nature de l'intervention à réaliser est systématiquement vérifiée avec le client.
	Les réponses aux questions du client sur les travaux à réaliser ou en cours de réalisation sont claires et adaptées.
	Le champ d'intervention de l'installateur est explicité sans ambiguïté.
	Les activités de l'entreprise sont communiquées.

COMPÉTENCE	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Expliquer au client le fonctionnement et les modalités d'entretien des éléments installés.	<p>Les conditions d'utilisation et d'entretien du mobilier et des appareils électroménagers sont expliquées avec clarté.</p> <p>Les notices techniques et documents relatifs à l'utilisation et à l'entretien des meubles, des accessoires et des appareils électroménagers sont remis au client.</p> <p>Le travail d'installation réalisé est valorisé auprès du client.</p>

ANNEXE IV

CERTIFICATION : DÉCORATION DE CUISINES ET AGENCEMENT INTÉRIEUR

Compétences évaluées dans le cadre de la certification

CAPACITÉ professionnelle	RÉSULTAT ATTENDU observable et/ou mesurable	CRITÈRE D'ÉVALUATION
Analyser les éléments à prendre en compte pour concevoir un projet.	<ul style="list-style-type: none"> – Analyser les caractéristiques d'un espace à vivre. – Analyser les attentes et ambiances recherchées par le client. – Réaliser une veille sur l'évolution des tendances dans l'univers de la cuisine et de la décoration intérieure et leurs impacts sur les pratiques actuelles de décoration. – Identifier la valeur-ajoutée apportée par les nouveautés en matière d'ergonomie. 	<p>Analyse des caractéristiques de l'espace à vivre :</p> <p>Les points clés de l'espace à vivre sont identifiés : entrées de lumière naturelle, mode de vie des clients dans l'habitat, espaces connexes au lieu à aménager, analyse des matériaux présents, potentiel du lieu à aménager...</p> <p>Analyse des besoins, des attentes et ambiances recherchées par le client :</p> <p>Le questionnaire et la démarche utilisés pour analyser les attentes d'un client en matière de décoration permettent d'identifier l'ambiance qu'il recherche pour son projet.</p> <p>Le questionnaire du client permet d'analyser de manière globale ses besoins d'aménagement.</p> <p>Les différentes caractéristiques d'un espace à vivre en matière de décoration sont identifiées (style, ambiance...).</p> <p>Les différents éléments permettant d'analyser le style d'un espace à vivre sont repérés (décor, mobilier, bois, luminaires...).</p> <p>Les éléments ayant un impact sur l'ambiance d'une pièce à vivre (couleurs, éclairage, peintures, sols et murs, matériaux) sont repérés.</p> <p>Leurs effets sur l'ambiance de la pièce à vivre et les interactions entre eux sont analysés.</p> <p>Veille sur l'évolution des tendances</p> <p>Les évolutions de l'environnement de la pièce cuisine (ouverture sur la pièce à vivre, lien avec l'ensemble de la décoration intérieure...) sont explicitées.</p> <p>Les nouveautés en matière d'ergonomie sont citées et leur valeur-ajoutée explicitée.</p> <p>Des planches d'inspiration cohérentes sont réalisées.</p>
Réaliser une représentation du projet en utilisant un logiciel de conception.	<ul style="list-style-type: none"> – Exploiter les fonctionnalités avancées de représentation d'un projet. – Sélectionner le ou les points de vue adaptés. – Exploiter les fonctionnalités de décoration du logiciel. 	<p>Le projet est mis en valeur par une utilisation adaptée des fonctionnalités avancées de représentation du projet : gestion de lumière, texture, coloris, environnement, reflets...</p>

CAPACITÉ professionnelle	RÉSULTAT ATTENDU observable et/ou mesurable	CRITÈRE D'ÉVALUATION
	<ul style="list-style-type: none"> – Exploiter les fonctionnalités de dessin du logiciel. 	<p>Le ou les points de vue retenus permettant de mettre en valeur le projet.</p> <p>Les fonctionnalités de décoration du logiciel sont utilisées en cohérence avec l'environnement du projet.</p> <p>L'environnement décoratif retenu permet de mettre en valeur le projet.</p> <p>L'utilisation des fonctionnalités de dessin permet de concevoir des projets sur-mesure (adaptation à une pente par exemple) complexes.</p>
Concevoir un projet global de cuisine et d'aménagement intérieur personnalisé.	<ul style="list-style-type: none"> – Concevoir une ambiance adaptée aux attentes et aux besoins du client. – Équilibrer les volumes du mobilier. – Associer les couleurs et matériaux, textures, styles de lumière de manière pertinente. Proposer des solutions écoresponsables en matière d'éclairage, de matières et de matériaux. 	<p>La conception restitue l'ambiance recherchée par le client.</p> <p>La proposition d'aménagement répond aux fonctionnalités attendues par le client.</p> <p>La proposition d'aménagement permet d'optimiser l'espace.</p> <p>Les volumes du mobilier sont identifiés en référence à l'analyse des caractéristiques de l'espace à aménager.</p> <p>La lumière naturelle est utilisée.</p> <p>Des propositions de lumières additionnelles modulables sont effectuées pour mettre en valeur produit.</p> <p>Les associations proposées correspondent à l'analyse des besoins et des attentes du client.</p> <p>Le projet respecte les règles chromatiques et d'équilibre des volumes.</p> <p>La proposition utilise les matériaux de fabrication durable, des matériels écoresponsables (techniques d'éclairage, eau...) et des mobiliers et matériaux ayant un faible impact environnemental chaque fois que possible.</p>
Valoriser et négocier la vente d'un projet global de cuisine et aménagement intérieur.	<ul style="list-style-type: none"> – Présenter le projet en valorisant la création réalisée. – Fidéliser le client en l'orientant vers de nouveaux projets d'aménagement de son habitat. 	<p>Les choix effectués en matière de décoration sont mis en valeur auprès du client lors de la présentation du projet.</p> <p>L'attention du client est attirée sur les points clés du projet en matière de fonctionnalités, d'esthétique...</p> <p>L'offre de l'entreprise ou de l'enseigne en matière d'aménagement est présentée et mise en valeur en vue de déclencher de nouveaux projets.</p>

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(13 novembre 1967)

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

ACCORD DE MÉTHODE DU 12 FÉVRIER 2019
RELATIF À LA FUSION CONVENTIONNELLE

NOR : ASET1951022M

IDCC : 438, 653

Entre :

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

UNSA Banque ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

FEC FO Assurance,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche des sociétés d'assurances – entendue comme réunissant les entreprises qui exercent les activités visées à l'article L. 310-1 du code des assurances (et soumises aux dispositions dudit code) – se caractérise par une couverture conventionnelle qui permet aux salariés de bénéficier d'avantages collectifs adaptés aux réalités économiques et sociales communes à tous ou, le cas échéant, propres à leurs spécificités professionnelles.

À l'occasion de la première mesure de représentativité des organisations syndicales salariés au niveau de la branche, les partenaires sociaux avaient décidé à l'unanimité de rappeler les contours de celle-ci dans un protocole d'accord du 12 juillet 2012. Le périmètre de la branche vise le personnel salarié relevant :

- la convention collective nationale du 13 novembre 1967 des échelons intermédiaires (IDCC 438) ;
- la convention collective nationale du 27 mars 1972 des producteurs salariés de base (IDCC 653) ;
- la convention collective nationale du 27 mai 1992 des salariés de l'assurance (IDCC 1672) ;
- la convention collective nationale du 27 juillet 1992 des inspecteurs (IDCC 1679) ;
- l'accord du 3 mars 1993 des cadres de direction (IDCC 2357).

Le processus de restructuration des branches professionnelles, mis en œuvre par les lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 ainsi que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a incité les partenaires sociaux de la branche, réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), à élargir le champ conventionnel de la convention collective nationale du 27 mars 1972 relative aux « producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances » (IDCC 653) à celui de la convention collective nationale du 13 novembre 1967 relative aux « échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances » (IDCC 438). Un protocole d'accord a été conclu le 20 décembre 2018 pour entériner l'acte fondateur d'élargissement du champ d'application des personnels producteurs salariés de base aux personnels des échelons intermédiaires.

Le présent accord a pour objet de décliner dès 2019 le mode opératoire des partenaires sociaux qui permettra le rapprochement des textes conventionnels susvisés.

Il a été convenu de ce qui suit et ceci dans l'esprit de l'article L. 2261-33 ⁽¹⁾ du code du travail :

Cadre de la négociation

La négociation, dont le processus est défini par le présent accord, sera conduite dans le cadre de la CPPNI instituée au sein de la branche des sociétés d'assurances par avenant du 6 décembre 2016 au protocole d'accord du 4 novembre 2013 portant rénovation du dialogue social (devenu les articles 18 à 20 du protocole d'accord du 7 novembre 2017 portant sur le dialogue social dans les sociétés d'assurances).

Article 1^{er}

Champ de la négociation

2.1. La négociation, dont le processus est défini par le présent accord, est susceptible de conduire à la conclusion d'un ou plusieurs accords collectifs définissant les conditions d'emploi des commerciaux non-cadres de la profession, sans préjudice de la nécessité éventuelle de différencier ces conditions en considération des situations objectives respectives des différentes populations concernées. La négociation visée par le présent accord ne portera pas sur les thèmes pour lesquels les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail et de garanties sociales sont définies pour l'ensemble des salariés des sociétés d'assurances (cf. accords de branche listés à l'annexe I du présent accord).

(1) Article L. 2261-33 du code du travail : « en cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent ».

2.2. L'objectif est de parvenir, par la négociation dont le déroulement est précisé à l'article 3, à élargir, aux commerciaux, la convention collective de travail du 27 mars 1972 dont l'intitulé deviendra à terme « convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances ».

Article 2

Déroulement de la négociation

3.1. Sont identifiés les thèmes de négociation suivants :

Thème 1 : Dispositions générales :

- durée, dénonciation, révision ;
- liberté syndicale ;
- instances sociales.

Thème 2 : Formalisation et exécution du contrat de travail :

- embauchage ;
- discipline générale ;
- congés payés ;
- maladie.

Thème 3 : Rémunération du travail

Thème 4 : Cessation du contrat de travail

3.2. Chacun de ces 4 thèmes fera l'objet d'une négociation selon le calendrier général indicatif annexé.

L'absence éventuelle d'un accord sur un thème ne bloque pas l'ouverture de la négociation du thème suivant.

3.3. Les accords conclus sur les thèmes identifiés constitueront des avenants à la convention collective de travail du 27 mars 1972, dont l'intitulé sera devenu « convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances » entérinant, modifiant, adoptant ou supprimant les dispositions équivalentes actuelles de ladite convention collective de travail.

3.4. Sous réserve de leurs éventuelles dispositions spécifiques relatives à leur entrée en application, les dispositions communes résultant des avenants ont vocation à entrer en vigueur dès leur conclusion et, dans l'esprit des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, à se substituer aux dispositions équivalentes de la convention collective de travail du 27 mars 1972 et de la convention collective de travail du 13 novembre 1967. Chaque avenant fixe le domaine de l'équivalence. Chaque avenant peut contenir des dispositions propres à chaque catégorie de commerciaux, sans compromettre son caractère « commun » au sens de l'article susvisé.

3.5. Jusqu'à la date de conclusion d'un accord sur un thème visé au point 3.1, est maintenue l'application, selon leur champ respectif, de la convention collective nationale du 27 mars 1972 (pour les PSB) et la convention collective nationale du 13 novembre 1967 (pour les EI) et ce, dans l'esprit du 2^e alinéa de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Article 3

Terme du processus de rapprochement des conventions collectives du 27 mars 1972 et 13 novembre 1967

La volonté des signataires est, dans l'esprit des dispositions légales sur la restructuration des branches non directement opposables à la situation de la branche des sociétés d'assurances du fait notamment des plusieurs dizaines de milliers de salariés qui y sont employés et de la permanence des négociations collectives, que le processus engagé permette l'application d'une convention collective commune aux commerciaux PSB et EI au plus tard au 1^{er} janvier 2024 selon la loi.

- si au 31 décembre 2023, aucun accord n’a été conclu sur l’un quelconque des thèmes visés au point 3.1, chacune des conventions collectives du 27 mars 1972 et du 13 novembre 1967 continuera à s’appliquer sans préjudice de toute révision ou dénonciation dont elle pourrait être l’objet ;
- si au 31 décembre 2023, un ou plusieurs accord(s) a été conclu(s), les dispositions de ces accords s’appliqueront ; pour les thèmes pour lesquels aucun accord n’aura été conclu, les dispositions de la convention du 27 mars 1972 dont l’intitulé sera devenu « convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d’assurances » continueront à s’appliquer pour les commerciaux PSB et les dispositions de la convention du 13 novembre 1967 seront annexées à ladite convention collective nationale pour s’appliquer aux commerciaux EI.

Article 4

Application du présent accord

5.1. Le présent accord s’applique sous réserve qu’il soit signé par une ou plusieurs organisations syndicales remplissant ensemble les conditions de validité définies au 1^{er} alinéa du II de l’article L. 2261-7 du code du travail.

5.2. La durée d’application est définie par son objet. Il a vocation à s’appliquer au plus tard jusqu’au 1^{er} janvier 2024. Toutefois, dans l’hypothèse où, avant cette date, il serait conclu un ou plusieurs accords qui, ensemble, consacraient la mise en œuvre de la « convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d’assurances », il cesserait alors de produire effet.

À l’inverse, si avant cette date, les organisations signataires constataient, unanimement, l’impossibilité de mettre en œuvre une « convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d’assurances », elles pourraient constater le terme anticipé de l’application du présent accord.

5.3. Le présent accord peut être modifié dans les conditions légales.

5.4. Les signataires s’engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord.

Fait à Paris, le 12 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

LISTE DES ACCORDS DITS « TRANSVERSAUX » en vigueur à la date du 12 février 2019

Le protocole d'accord du 13 novembre 2018 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ;

Le protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au régime professionnel de prévoyance (RPP) et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 25 septembre 2018) ;

Le protocole d'accord relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 2 février 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 13 mars 2018) ;

Le protocole d'accord portant sur le dialogue social dans l'assurance du 7 novembre 2017 ;

Le protocole d'accord portant sur les axes d'intervention et le financement de la CREPSA action sociale du 2 octobre 2017 ;

L'accord du 15 décembre 2016 relatif à la qualité de vie au travail dans les sociétés d'assurances.

Le protocole d'accord du 24 juin 2013 portant sur le dispositif professionnel de fonds de pension et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 15 juin 2015) ;

Le protocole d'accord relatif au régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA) du 16 janvier 1984 (modifié en dernier lieu par le protocole d'accord du 15 juin 2015) ;

L'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances du 24 novembre 2014 ;

L'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurances du 8 décembre 2014 ;

L'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances ;

Le protocole d'accord du 18 mars 2013 portant sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement ;

Le protocole d'accord du 12 juillet 2012 relatif à la représentativité des organisations syndicales dans la branche professionnelle des sociétés d'assurances.

ANNEXE II
CALENDRIER GÉNÉRAL INDICATIF

Mardi 12 février 2019

- Thème 1 : dispositions générales :
 - Durée, dénonciation, révision.

Liberté syndicale

- instances sociales.

Mardi 19 mars 2019

- Thème 2 : formalisation et exécution du contrat de travail :
 - embauchage ;
 - discipline générale ;
 - congés payés ;
 - maladie.

Mardi 16 avril 2019

- Thème 2 : formalisation et exécution du contrat de travail :
 - embauchage ;
 - discipline générale ;
 - congés payés ;
 - maladie.

Mardi 21 mai 2019

- Thème 3 : rémunération du travail.

Mardi 9 juillet 2019

- Thème 4 : cessation du contrat de travail.

Brochure n° 3336

Convention collective nationale
IDCC : 2583. – **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES
OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

ACCORD DU 13 JUIN 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1951163M
IDCC : 2583

Entre :

ASFA,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche ⁽¹⁾ repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans la branche.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, elles rappellent qu'en vertu des dispositions de l'article 3 de l'accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 19 avril 2018, lorsqu'il est constaté un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec l'objectif de les supprimer.

En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

(1) Cf. accords successifs des 18 décembre 2007, 26 novembre 2008, 28 octobre 2009, 21 septembre 2011, 12 décembre 2012, 17 octobre 2013, 22 septembre 2014, 1er juillet 2015, 19 mai 2016, 29 mai 2017 et 5 juin 2018.

Les parties signataires rappellent que les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination.

À l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 13 juin 2019, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Article 2

Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019

Le barème précédemment établi au titre de 2018 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 2,1 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Article 4

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, le nouveau barème tel que prévu à l'article 3 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 5

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2019, les mesures prévues à l'article 3 prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non

signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 8

Extension

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

Article 9

Dépôt légal

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 13 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2019

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT 2019
Exécution	A	18 832 €
	B	19 575 €
	C	20 532 €
Maîtrise	D	21 639 €
	E	22 987 €
	F	24 567 €
	G	26 452 €
	H	28 768 €
Cadres	I	31 595 €
	J	35 005 €
	K	39 014 €
	L	44 361 €
	M	48 378 €
	N	53 801 €
	O	59 351 €
	P	64 900 €

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 3 JUILLET 2019

RELATIF À LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1951151M

IDCC : 992

Entre :

CFBCT,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel a opéré une profonde transformation de l'architecture financière du système de formation professionnelle notamment quand au pourcentage de la collecte des entreprises que les opérateurs de compétences affecteront aux actions de développement des compétences au bénéfice des salariés.

Prenant en compte la volonté :

- de disposer d'un outil de financement au plein service des entreprises et des salariés de la branche ;
- d'anticiper les besoins en compétences et de développer la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche quelle que soit leur taille ;
- de mettre en œuvre la politique emploi-formation définie par la CPNE de la branche,

les organisations d'employeurs et les organisations de salariés représentatives dans la branche professionnelle de la boucherie décident de créer une contribution conventionnelle supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle de la boucherie relevant de la présente convention collective, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle.

Article 2

Contribution conventionnelle des entreprises

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche professionnelle de la boucherie versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,70 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de 11 salariés et plus relevant de la présente convention collective sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

Article 3

Opérateur de compétences désigné et principes de gestion

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche professionnelle de la boucherie est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche professionnelle de la boucherie. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle de la boucherie étant composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent accord et dans les stipulations relatives à la contribution conventionnelle.

Article 5

Entrée en vigueur. – Portée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent, pour une durée indéterminée, pour les contributions dues au titre de la masse salariale versée en 2019 ainsi que pour les contributions des années suivantes.

Article 6

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7

Dépôt et publicité

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 Paris, le 3 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 60 DU 27 JUIN 2019
RELATIF AU CQP « TECHNICIEN BOUCHER »

NOR : ASET1951150M
IDCC : 992

Entre :

CFBCT,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen d'adaptation à l'évolution des compétences et à la situation du marché du travail et de l'emploi. Dans cette perspective, ils tiennent à souligner l'importance des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le dispositif général d'accès à l'emploi dans la branche professionnelle de la boucherie, lesquels complètent, pour un public adulte, la préparation des diplômes professionnels de l'Éducation nationale, notamment CAP et BP boucher, par la voie de l'apprentissage pour le public jeune.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche souhaitent se conformer aux dispositions :

- de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui a introduit les blocs de compétences comme « partie identifiée de certification de professionnelle » ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et du décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles dans les répertoires nationaux.

Les partenaires sociaux sont convenus de remplacer par le présent avenant les dispositions du 2. CQP « Technicien boucher » du c certificats de qualification professionnelle de l'article 29 de la présente convention collective, par les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Certificat de qualification professionnelle (CQP) technicien boucher

Le CQP technicien boucher est une certification délivrée par la branche professionnelle de la boucherie, élaborée en réponse aux besoins des entreprises de la profession. Le CQP technicien boucher est créé ou renouvelé par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Article 2

Organismes de formation préparant au CQP technicien boucher

Les organismes de formation préparant au CQP technicien boucher font l'objet d'un agrément délivré par la CPNE de la branche de la boucherie. Un dossier de demande d'agrément, disponible auprès du secrétariat de la CPNE par l'adresse électronique cpne.bct@boucherie-france.org, en définit les modalités.

Article 3

Accès au CQP technicien boucher

La préparation du CQP technicien boucher est accessible à toute personne majeure titulaire du diplôme national du brevet ou d'un niveau seconde, inscrit à Pôle emploi :

- par la voie du contrat de professionnalisation ;
- par la voie du compte personnel formation (CPF).

La préparation du CQP technicien boucher est accessible à tout salarié de la branche en contrat à durée indéterminée :

- par la voie de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- par la voie du compte personnel formation (CPF).

La préparation du CQP technicien boucher est accessible à tout salarié ou demandeur d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, dans le cadre d'une reconversion professionnelle dans la branche de la boucherie :

- par la voie du CPF de transition professionnelle.

La préparation du CQP technicien boucher est accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4

Structuration du CQP technicien boucher en blocs de compétences

Le CQP technicien boucher s'articule autour de 3 référentiels :

- le référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés ;
- le référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent ;
- le référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les blocs de compétences ont vocation à sécuriser les parcours professionnels, en étant facilement repérables et utilisables dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Leur logique de construction permet leur attribution de manière indépendante et assure une modalité d'accès modulaire et progressive au CQP technicien boucher.

Chaque bloc de compétences du CQP technicien boucher, ensemble homogène et cohérent de compétences contribue à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et peut être évalué et validé indépendamment des autres.

Article 5

Découpage des référentiels en blocs de compétences

Le CQP technicien boucher est constitué de 5 blocs de compétences obligatoires :

- bloc de compétences 1 : hygiène, sécurité alimentaire, sécurité des personnels ;
- bloc de compétences 2 : environnement professionnel et technologie des produits carnés ;
- bloc de compétences 3 : transformation et préparation de la viande bovine en vue de sa mise en vente ;
- bloc de compétences 4 : transformation et préparation de la viande d'agneau en vue de sa mise en vente ;
- bloc de compétences 5 : transformation et préparation de la viande de porc en vue de sa mise en vente.

Le CQP technicien boucher est constitué de 3 blocs de compétences optionnels :

- bloc de compétences 6 : transformation et préparation des volailles en vue de leur mise en vente ;
- bloc de compétences 7 : transformation et préparation des produits tripiers en vue de leur mise en vente ;
- bloc de compétences 8 : transformation et préparation de la viande de cheval en vue de sa mise en vente.

Article 6

Validation du CQP technicien boucher et blocs de compétences

La délivrance du CQP technicien boucher, sous l'autorité de la CPNE de la branche, s'obtient par la validation des 5 blocs de compétences obligatoires et d'au moins un bloc de compétences optionnel.

Dans le cas d'une modalité d'obtention progressive de la certification, la CPNE produit un document permettant au candidat de prouver l'acquisition du bloc de compétences par un certificat.

Article 7

Enregistrement du CQP technicien boucher au RNCP

Le CQP technicien boucher fait l'objet d'un enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles, auprès de France compétences. Le référentiel d'activités, le référentiel de compétences et le référentiel d'évaluation sont annexés à la demande d'enregistrement.

Article 8

Niveau de qualification du CQP technicien boucher

Le titulaire du CQP technicien boucher est reconnu au même niveau et au même échelon que le titulaire du CAP boucher, niveau III, échelon A « Boucher préparateur qualifié » dans la grille de classification des emplois de la présente convention.

Le CAP boucher étant reconnu au niveau V dans l'ancienne nomenclature des niveaux de 1969 et donc par correspondance au niveau 3 dans le nouveau cadre national des certifications professionnelles, les partenaires sociaux de la branche positionnent le CQP technicien boucher au niveau 3 du nouveau cadre national des certifications professionnelles.

Article 9

Égalité professionnelle femmes-hommes

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 10

Entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11

Entrée en vigueur. – dépôt

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de sa signature

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

Fait à Paris, le 27 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3243

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 14 MARS 2019
RELATIF AU RAPPROCHEMENT DES CONVENTIONS

NOR : ASET1951148M
IDCC : 992, 1504

Entre :

CFBCT ;

CNPEF ;

UNPE,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FCS UNSA ;

FNAF CGT ;

CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les branches de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) ont fait le constat qu'elles ont en commun au niveau économique de nombreuses caractéristiques autour du concept de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du commerce de proximité.

D'autres branches, notamment celle de la charcuterie de détail..., présentant également des caractéristiques relatives à l'alimentation d'origine animale, à l'artisanat et au commerce de proximité pourront à tout moment être associées à la réflexion engagée par la branche de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers et celle de la poissonnerie.

De même ces branches ont pour point commun d'avoir :

- une connaissance mutuelle des activités exercées ;
- des complémentarités fortes ;
- des conditions d'emploi de leur personnel proches voire similaires ;
- des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des personnels de ces branches similaires.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques communes, a été envisagé un regroupement de ces branches et la création d'une convention collective nationale unique.

Par ailleurs, les parties réaffirment le caractère impératif de cette future convention collective, en précisant qu'il ne pourra y être dérogé que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Ce projet répond au 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 s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

C'est jusqu'à présent dans le cadre d'une concertation non formalisée que les organisations patronales et syndicales ont évoqué ce projet de regroupement des branches et ont convenu d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est alors apparu nécessaire à l'ensemble des partenaires sociaux d'organiser cette négociation.

Compte tenu de la composition des branches concernées, constituées pour une très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ne comporte pas de dispositions particulières les concernant.

Article 1^{er}

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 de la commission paritaire amenée à négocier et ses modalités de fonctionnement ainsi que ses moyens ;
- le calendrier de cette négociation.

Article 2

Commission paritaire interbranches (CPI)

Article 2.1

Mission

La commission paritaire interbranches (CPI) créée dans le cadre de cet accord afin de procéder au rapprochement des branches et en vue de la préparation de l'accord constitutif de la nouvelle branche a pour mission de mener à bien la fusion des conventions collectives. Disposant de l'information utile à la négociation et dans le cadre des modalités de fonctionnement ci-après définies, elle est l'instance au sein de laquelle s'organisent les échanges et négociations entre organisations patronales et syndicales sur le contenu de la future convention collective nationale.

Elle se donne pour objectif, au terme du processus de négociation, article par article, de parvenir à un projet de convention collective nationale fusionnée et, le cas échéant, de définir les modalités de mise en place de cette future convention collective.

Article 2.2

Composition

2.2.1. Délégations salariales

Chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'une au moins des conventions collectives concernées par le présent projet sera représentée par au moins un représentant habilité à siéger et négocier au sein de la commission.

Il est prévu la possibilité à chaque organisation syndicale d'organiser une réunion préparatoire lors de chaque réunion de la CPI et d'en informer préalablement le secrétariat de la commission.

2.2.2. Délégations patronales

La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants égal à celui des représentants syndicaux.

Chaque organisation patronale signataire du présent accord sera représentée par au moins un représentant habilité à siéger et négocier au sein de la commission.

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, en respectant le choix de chaque organisation de la composition de sa délégation.

2.2.4. Conseils

Chaque organisation représentative participant aux réunions de la commission paritaire inter-branches 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 de la CPI

La CPI pourra inviter un conseil juridique à participer à ses réunions pour apporter son éclairage technique.

2.2.6. Invités

La CPI pourra inviter des experts à participer à ses réunions lorsque leur expertise sur tel ou tel thème paraîtra utile.

Article 2.3

Réunions

2.3.1. Ordre du jour

Au terme de chaque réunion de la commission paritaire interbranches, 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 CPI (voir art. 2.3.5) assure la convocation des membres de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 10 jours. En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être porté à 3 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 désignée à cet effet.

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

2.3.3. Présidence des réunions

La présidence des réunions de la commission paritaire interbranches 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.

2.3.4. 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 des 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 qui sera ponctuellement informée de l'avancement des négociations.

2.3.5. Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire interbranches est tenu par la partie patronale. À ce titre, 4 salariés de la partie patronale participent aux réunions.

Ce secrétariat ouvre une adresse mail au nom de la CPI auprès de laquelle l'ensemble des formalités, informations, notifications prévues par le présent accord sont établies.

L'adresse mail est la suivante : Cpi-0992-1504@boucherie-france.org.

2.3.6. Calendrier et durée des réunions

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi par la CPI.

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.

2.3.7. Lieu des réunions

Les réunions se tiennent en principe au siège de la CFBCT.

Si des réunions intersyndicales préparatoires doivent se tenir dans les locaux de la CFBCT le jour de la réunion de la CPI, 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.

Article 3

Moyens de la négociation

Article 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 CPI un exemplaire des conventions collectives et annexes concernées par le projet de rapprochement. Cette production incombe à la délégation patronale.

Article 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 CPI (en ce compris la réunion préparatoire), salariés d'entreprises de l'une des deux branches, 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. Le remboursement des frais de déplacement aux réunions paritaires de ces participants salariés sera effectué, sur justificatifs, dans les conditions suivantes : remboursement, selon un barème fixé annuellement par la CPI, des frais de déplacement, de repas et d'hébergement occasionnés. Le barème est disponible auprès du secrétariat de la CPI.

Les frais remboursés au titre de l'application du présent article sont partagés entre les différentes branches.

Article 4

Thèmes et étapes de négociation

Pour aboutir à la création d'une convention collective unique et commune aux branches, il est convenu entre les parties que les thèmes à négocier sont les suivant :

- dispositions générales ;
- vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi) ;
- droits syndicaux et comité social et économique ;
- négociation dans la branche et dialogue social ;
- égalité entre les femmes et les hommes ;
- contrat de travail ;
- durée du travail ;
- congés ;
- protection sociale ;
- rémunération ;
- apprentissage et formation professionnelle ;
- certifications professionnelles ;
- classifications ;
- insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

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

Article 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.

La révision du présent accord est subordonnée à la signature d'un avenant lequel ne produira effet que sous réserve d'être signé par les parties au présent accord.

Article 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 Paris, le 14 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3064

Convention collective nationale

IDCC : 3227. – **INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX**

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DE MÉTHODE DU 17 JANVIER 2019
RELATIF AU RAPPROCHEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

NOR : ASET1951157M
IDCC : 87, 135, 211, 3227

Entre :

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

SICMA CFE-CGC ;

FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le dispositif de restructuration des branches, initié par plusieurs lois successives, a été précisé par les ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017 et, cadré dans un calendrier.

L'objectif du ministre du travail dans un premier temps, est de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles. Toutefois, il peut également imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

Par ailleurs et selon l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai de 5 ans pour négocier leur rapprochement. À l'issue de ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Dans ce contexte, des contacts ont été pris avec l'union patronale de la chaux afin d'étudier la volonté et la faisabilité d'un rapprochement.

Après discussions, les partenaires sociaux des Industries de carrières et matériaux de construction et de l'industrie de la chaux ont décidé d'élaborer dans un premier temps un accord de méthode encadrant leurs discussions préalables à la conclusion éventuelle d'un accord de rapprochement de leurs champs conventionnels.

Le présent accord de méthode ne constitue pas l'accord de champ qui fera l'objet, le cas échéant, d'un accord séparé au terme des travaux définis ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives ci-dessous répertoriées, à la date de signature de l'accord :

- IDCC 0087 : personnel ouvrier des industries de carrières et matériaux de construction ;
- IDCC 0135 : personnel ETAM des industries de carrières et matériaux de construction ;
- IDCC 0211 : personnel cadre des industries de carrières et matériaux de construction ;
- IDCC 3227 : personnel des industries de la chaux.

Article 2

Désignation de la branche des industries de carrières et matériaux de construction en tant que branche de rattachement

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la branche chaux ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des industries de carrières et matériaux de construction, étant précisé que ces branches sont déjà regroupées au sein d'un même accord interbranches dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche de la chaux ont signé le 25 septembre 2018 un accord de méthode afin d'étudier la faisabilité de ce rapprochement et établir un calendrier d'action. Une première réunion commune a été organisée le 21 novembre afin de présenter la démarche aux membres des deux CPPNI.

Article 3

Méthode de rapprochement

Dans un premier temps, il revient aux représentants de la fédération des producteurs de chaux de procéder à une analyse comparative des dispositions conventionnelles afin de déterminer :

- les dispositions des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction qu'ils souhaiteraient adopter dans le cadre du rapprochement envisagé ;
- les dispositions conventionnelles qu'ils souhaiteraient maintenir dans une annexe sectorielle.

Dans un deuxième temps, les partenaires sociaux des deux branches s'emploieront à définir les dispositions qui peuvent faire l'objet d'un socle commun et les dispositions et les thèmes qui pourront faire l'objet d'une annexe, en raison de leurs spécificités liées à des situations juridiques différentes, si la validité juridique de ces annexes sectorielles est confirmée.

À l'issue de ce travail d'analyse, le rapprochement des dispositions conventionnelles pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans les conditions légales en vigueur. Le cas échéant,

certaines dispositions conventionnelles pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail.

La signature de cet accord de champ se fera dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur à la date de signature.

Article 4

Méthode de travail

Article 4.1

Constitution d'un groupe de travail « chaux »

Pour ce faire, les partenaires sociaux reconnaissent que, dans un premier temps, il revient à la CPPNI de la branche des industries de la fabrication de la chaux de définir les conditions de réunion de son groupe de travail paritaire.

Pour faciliter ces missions, il est convenu que le groupe de travail paritaire comprendra au plus, deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Article 4.2

Constitution d'un groupe de travail commun

Dans un deuxième temps, les travaux seront partagés au sein d'un groupe de travail commun réunissant l'ensemble des représentants des fédérations d'employeurs et de salariés des deux branches concernées, étant précisé que chaque groupe de travail paritaire comprendra au plus, deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Article 4.3

Information et règles de prise en charge

Chaque organisation syndicale représentative désignera au plus, deux référents titulaires et deux représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux représentants des deux CPPNI.

Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe de travail paritaire restreint lorsque le référent titulaire est absent.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant (restauration, hébergement, transport) sont en vigueur dans chacune des branches concernées.

Chaque groupe de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres des CPPNI au fur et à mesure.

Article 5

Date d'application de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 12 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Article 6

Adhésion, Révision, Dénonciation

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 8

Notification de l'accord

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

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

AVENANT N° 51 DU 11 JUIN 2019
RELATIF À LA NÉGOCIATION SALARIALE ANNUELLE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1951153M
IDCC : 2336

Entre :

CNEA,

D'une part, et

SNEPAT FO ;

UNS CGT FJT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation salariale 2020 et conformément aux engagements pris dans l'avenant n° 50 du 19 mars 2019, les partenaires sociaux de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs ont entamé dès le premier semestre 2019 cette négociation annuelle obligatoire.

C'est en tenant compte de plusieurs éléments contextuels que les partenaires sociaux de la branche ont négocié via un dialogue social dynamique, et ont abouti à la conclusion du présent avenant.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2

Montant des valeurs de point

Le présent article annule l'article 2 de l'avenant n° 50 du 19 mars 2019.

À compter du 1^{er} janvier 2020 :

- la valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,135 € ;
- la valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,117 €.

Article 3

Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 5

Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 6

Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 11 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233

Convention collective nationale
IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION
DE FRUITS ET LÉGUMES

AVENANT DU 17 MAI 2019
À L'ACCORD DU 7 JUIN 2001
RELATIF AUX CONGÉS PAYÉS SUPPLÉMENTAIRES D'ANCIENNETÉ
ET À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 36 DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1951171M
IDCC : 1405

Entre :

ANEEFEL,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 prévoit en son article 36 des congés payés supplémentaires d'ancienneté.

Cet article 36 a été modifié par l'article 4 *ter* de l'accord de branche du 7 juin 2001 sur la durée et l'aménagement du temps de travail étendu par arrêté du 6 décembre 2002.

Les partenaires sociaux conviennent d'annuler l'article 4 *ter* de l'accord de branche du 7 juin 2001 sur la durée et l'aménagement du temps de travail étendu par arrêté du 6 décembre 2002, *Journal officiel* 17 décembre, et de modifier l'article 36 de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 comme suit :

« Article 36

Les salariés bénéficient de congés supplémentaires en raison de leur ancienneté dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

- 1 jour supplémentaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 jours supplémentaires après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 jours supplémentaires après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté ;

- 5 jours supplémentaires après 25 ans d’ancienneté ;
- 6 jours supplémentaires après 30 ans d’ancienneté.

Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif de compte épargne-temps ou un plan d’épargne pour la retraite collectif (Perco) il sera possible au même titre que la 5^e semaine d’utiliser des congés payés supplémentaires pour ancienneté non pris pour alimenter un compte épargne-temps (CET) au titre de l’article L. 3151-2 du code du travail ou un plan d’épargne pour la retraite collectif (Perco) au titre de l’article L. 3334-8 du code du travail.

Les congés payés d’ancienneté non pris au même titre que la 5^e semaine, pourront également avec l’accord de l’employeur être donné à un autre salarié de l’entreprise qui assume la charge d’un enfant de moins de 20 ans atteint d’une maladie, d’un handicap, ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le don de jours de repos pourra également bénéficier au salarié qui est proche aidant au titre de l’article L. 3142-25-1 du code du travail.

Les congés payés d’ancienneté non pris au même titre que la 5^e semaine, pourront, en outre, être capitalisés en vue d’un congé sabbatique ou un congé pour création d’entreprise au titre de l’article L. 3142-120 du code du travail. »

Il est précisé que ce nouvel article 36 susvisé est applicable à l’ensemble des entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des entreprises d’expédition et d’exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 fixé à l’article 1^{er}, ce qui inclut les entreprises de la 4^e gamme.

Fait à Paris, le 17 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
GÉOMÈTRES-EXPERTS
MÉTREURS-VÉRIFICATEURS

Brochure n° 3205

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

Brochure n° 3169

Convention collective nationale
IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES**
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS

ACCORD DU 7 MAI 2019
RELATIF À LA FUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

NOR : ASET1951146M
IDCC : 2543, 3213

Entre :
UNTEC ;
UNGE,
D'une part, et
SYNATPAU CFDT ;
FNSCBA CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail et constitue un accord de champ. L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est en effet de

regrouper la branche des géomètres experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers et la branche des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs.

En effet, ces deux branches regroupent un certain nombre d'activités et métiers qui ont pour points communs, de fournir des prestations d'ingénierie en immobilier, aménagement et construction, rendant ainsi pertinentes la détermination des conditions de travail et garanties communes aux travailleurs de ces branches, mais aussi la création de passerelles entre les différents métiers pour les salariés.

I. – OBJET. – CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Objet et cadre juridique

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail et constitue un accord de champ. En effet, les partenaires sociaux de la branche des géomètres experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers d'une part et ceux de la branche des économistes de la construction et métreurs vérificateurs d'autre part ont décidé de regrouper ces deux branches en un seul champ professionnel et conventionnel.

À cet effet, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de créer la convention collective de la filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction (FIIAC).

L'objectif des partenaires sociaux est qu'au plus tard dans le délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 précité du code du travail, soit défini et mis en place un statut collectif de branche commun à l'ensemble des branches parties au présent rapprochement. Un tel objectif n'exclut pas la possibilité de définir au sein de cette convention des annexes ou dispositions catégorielles dont l'objet sera la prise en compte de situations et droits particuliers que les partenaires sociaux de la branche souhaiteraient mettre en place ou préserver par référence aux statuts conventionnels préexistants.

Article 2

Champ d'application de la future convention

La future convention de la FIIAC réglera les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont les activités principales sont :

- la délimitation foncière ;
- l'acquisition et traitement des données géométriques en vue de l'établissement de plans ou de bases de données ;
- l'expertise foncière ;
- les missions d'étude de l'économie de la construction dont :
 - l'assistance à maîtrise d'ouvrage relative à des projets de construction ;
 - les études, métrés, vérifications tous corps d'état relatifs à des projets de construction ;
 - la maîtrise des coûts des projets de construction :
 - assistance à la mise au point de projet de construction ;
 - description technique des ouvrages ;
 - établissement et contrôle des estimations prévisionnelles ;
 - analyse des offres des entreprises ;
 - suivi administratif et financier des marchés ;
 - arrêté des comptes de chantiers ;
 - les activités telles que définies ci-avant pouvant inclure la maîtrise d'œuvre de ces opérations ;
 - l'ordonnancement, la planification et la coordination des chantiers ;
 - le management de la cellule de synthèse ;
 - le management de projet et le management du BIM ;
 - l'expertise construction ;

- les diagnostics construction ;
- l’assistance à l’entreprise.

Relèvent également du champ de la présente convention, les organisations professionnelles d’employeurs liées majoritairement aux activités désignées ci-avant.

La future convention s’applique à tout le personnel y compris celui en situation de déplacement à l’étranger sauf disposition contraire aux règles d’ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent un stage sous convention dans le cours normal de leur scolarité.

II. – MISE EN PLACE DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

Les partenaires sociaux constituent au sein de la branche FIIAC les 2 premières commissions nationales paritaires pour négocier les dispositions conventionnelles communes permettant l’élaboration, au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2024 d’une convention collective commune.

- la commission paritaire permanente de la négociation et d’interprétation ;
- la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle.

D’autres commissions paritaires nationales ou régionales peuvent être mises en place par la suite en fonction de l’avancement des négociations (notamment : commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance et de santé, commissions paritaires régionales...).

A. – COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D’INTERPRÉTATION (CPPNI)

Article 3

Composition et répartition des sièges de la commission

La composition de la CPPNI et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel, en tenant compte de la mesure de la représentativité dans chacune des branches et du principe d’au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et au moins un représentant par organisation patronale avec une égalité du nombre de représentants dans chaque collège.

Cette composition et la répartition seront revues à la suite de la nouvelle mesure de la représentativité.

Elles pourront être revues également dans le cadre d’intégration de nouvelles branches.

ORGANISATIONS professionnelles	NOMBRE DE sièges	ORGANISATIONS syndicales	NOMBRE DE SIÈGES
CSNGT	1	CFDT	3
SNEPPIM	2	CFE-CGC	2
UNGE	5	CFTC	3
UNTEC	4	CGT	2
		FO	2
Total	12	Total	12

Article 4

Missions

La CPPNI a pour mission essentielle l’élaboration par la négociation collective des dispositions conventionnelles dans le champ d’application visé à l’article 1^{er} du présent accord.

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

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

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

Les divergences qui pourraient se manifester sur l'interprétation d'une clause de la présente convention peuvent être portées à la demande de l'un des membres de la CPPNI qui se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 45 jours francs après la réception de cette demande.

La commission pourra émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend et, si elle constate que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il convient de la modifier elle pourra adopter un avenant de révision à la présente convention.

B. – COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

Article 5

Composition et répartition des sièges de la commission

La composition de la CPNEFP et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel, en tenant compte de la mesure de la représentativité dans chacune des branches et du principe d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et au moins un représentant par organisation patronale avec une égalité du nombre de représentants dans chaque collège.

Cette composition et la répartition seront revues à la suite de la nouvelle mesure de la représentativité.

Elles pourront être revues également dans le cadre d'intégration de nouvelles branches.

ORGANISATIONS patronales	NOMBRE de sièges	ORGANISATIONS syndicales	NOMBRE DE SIÈGES
CSNGT	1	CFDT	3
SNEPPIM	2	CFE-CGC	2
UNGE	5	CFTC	3
UNTEC	4	CGT	2
		FO	2
Total	12	Total	12

Article 6

Missions

La CPNEFP a notamment pour objet d'analyser la situation économique et de l'emploi dans la branche et de définir, au-delà des obligations de négociations triennales (R. 2241-4 du code du travail), une politique de formation innovante au service des entreprises (salariés et employeurs).

Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions économiques, sociales et technologiques ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, notamment les CQP, le plan de développement des compétences des moins de 50 salariés, la Pro-A, l'alternance, le CPF de transition, l'apprentissage, etc. ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes agréés de formation, les critères de qualité et de suivi des actions de formation ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- établir un questionnaire annuel à destination de l'ensemble des entreprises de la branche, afin de répondre précisément aux besoins des entreprises.

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'Éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que des CQP certifiés par elle-même ;
- du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validations) menés dans la branche.

Elle est chargée des relations avec l'opérateur de compétences dont elle est l'interlocutrice unique pour la branche.

Afin de l'aider dans ses travaux, la CPNEFP s'appuie sur les commissions paritaires au niveau régional ou interrégional existantes.

III. – FONCTIONNEMENT DE LA CPPNI ET DE LA CPNEFP

Article 7

Coprésidence des commissions paritaires nationales

a) Élection de la coprésidence

La coprésidence est composée de deux coprésidents. Chaque collège élit son coprésident.

Le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation représentative au plan national dans la branche présente ou représentée.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche.

La durée des mandats est fixée à 2 ans.

En cas d'absence d'un des deux coprésidents, il mandate un représentant de son collège pour le remplacer.

b) Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale ;
- de convoquer par courriel les parties aux réunions ;
- de mettre à disposition les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'informations partagé ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

Article 8

Principe de prise des décisions

En priorité, le principe est la recherche du consensus.

Les organisations syndicales et patronales doivent constamment exprimer leurs propositions, motiver leurs refus, et formuler leurs contrepropositions.

Dans un deuxième temps, les décisions soumises au vote sont adoptées en tenant compte de la mesure de la représentativité, une décision étant valide aux conditions suivantes :

- elle recueille au moins 30 % de la représentativité par collège, portée par les organisations présentes ou représentées ;
- elle ne fait pas l'objet d'une opposition de plus de 50 % de la représentativité d'un des collèges, portée par les organisations présentes ou représentées.

Dans l'attente de la notification par la direction générale du travail, d'un nouveau calcul de la représentativité dans la branche ou de la nouvelle mesure de représentativité, les décisions sont prises selon la représentativité au sein de chaque branche fusionnée.

Article 9

Secrétariat

La coprésidence assure paritairement le secrétariat de la commission et propose à la validation de la commission paritaire nationale concernée les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Article 10

Réunions

Les commissions paritaires nationales se réunissent chacune au moins dix fois par an.

Article 11

Calendrier des négociations

Les commissions paritaires nationales établissent en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Article 12

Établissement de l'ordre du jour et convocation

La coprésidence rédige le projet d'ordre du jour en fin de séance sur proposition de la commission et le transmet aux partenaires sociaux dans la semaine suivante.

Aucun point proposé par une organisation syndicale et patronale représentative ne peut être écarté de l'ordre du jour.

La coprésidence convoque les organisations représentatives au plan national dans la branche (aux coordonnées communiquées par celles-ci), au moins 15 jours avant la date de la réunion, en y joignant les dossiers nécessaires et en précisant la date, le lieu et l'heure.

Article 13

Relevé des décisions

Un projet de relevé des décisions est rédigé en cours de séance par la coprésidence et soumis à approbation de la commission.

Article 14

Contributions des organisations syndicales et patronales

Les membres de la commission veillent à échanger les informations utiles qu'elles ont collectées ou les simulations qu'elles ont pu faire de nature à permettre un travail productif préalablement et au cours des réunions de négociation.

Article 15

Financement du paritarisme et prise en charge des frais

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens financiers.

Le financement de cette politique est assuré par une cotisation conventionnelle annuelle à la charge des entreprises.

a) Financement du paritarisme

À la date de la signature du présent accord, les taux de cotisation sont différents dans les deux branches. Les parties signataires s'engagent à converger vers un taux unique.

b) Prise en charge des frais et indemnités pour la CPPNI et CPNEFP

À titre transitoire, les prises en charge sont réalisées selon la répartition et les modalités suivantes :

- sur les fonds du paritarisme de la branche des métiers du géomètre et suivant ses dispositions en vigueur à la signature du présent accord pour la participation des représentants de :
 - UNGE, SNEPPIM, CSNGT, CFTC, CFDT, CGT ;
- sur les fonds du paritarisme de la branche des économistes de la construction et métrologues vérificateurs et suivant ses dispositions en vigueur à la signature du présent accord pour la participation des représentants de :
 - UNTEC/FO/CFE-CGC.

Les parties signataires s'engagent à converger vers des modalités de prises en charge uniformisées.

IV. – MÉTHODE DE NÉGOCIATION

Article 16

Thèmes et étapes de négociation

Pour aboutir à la création d'une convention collective unique et commune aux deux branches, il est convenu entre les parties que les thèmes à négocier sont les suivants :

1. Vie de la convention collective

- durée ;
- révision ;
- dénonciation ;

- suivi.
- 2. Relations individuelles de travail
 - conclusion et rupture du contrat ;
 - type de contrats ;
 - embauche, essai, préavis.
- 3. Durée du travail et congés
 - durée ;
 - repos ;
 - congés.
- 4. Rémunération
 - classification ;
 - salaire minimum conventionnel.
- 5. Relation collective de travail
 - droit syndical ;
 - institutions représentatives du personnel ;
 - négociation dans la branche.
- 6. Protection sociale complémentaire
- 7. Formation professionnelle
- 8. Égalité entre les femmes et les hommes
- 9. Santé au travail

L'ensemble des thèmes de négociation prennent en considération l'égalité entre les femmes et les hommes et la santé au travail.

La CPPNI aborde ses travaux et négociations en respectant la chronologie des thèmes ci-dessus présentée.

Cet ordre peut être modifié par une organisation syndicale ou patronale sous réserve d'en informer les autres partenaires et de transmettre à la CPPNI un projet de rédaction sur un thème.

Le thème de la formation professionnelle est présenté en CPPNI dès que les travaux de la CPNEFP sont exploitables.

V. – REMPLACEMENT DES STIPULATIONS CONVENTIONNELLES DES BRANCHES EXISTANTES

Article 17

Branche de rattachement

Les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai maximal de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion.

En l'absence de stipulations communes nouvelles l'entrée en vigueur du présent accord est sans incidence sur l'application :

- de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers, IDCC 2543 ;
- de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs, IDCC 3213.

Les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans le délai de 5 ans, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement, à savoir celles des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (IDCC 2543) s'appliquent.

VI. – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Article 18

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.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord (et dont les coordonnées sont en annexe) sont à la disposition des salariés et des employeurs des entreprises de moins de 50 salariés pour répondre à leurs interrogations.

VII. – DURÉE DE L'ACCORD. – DÉPÔT. – PUBLICITÉ. – EXTENSION

Article 19

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 20

Dépôt publicité. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et ce, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 7 mai 2019 et jusqu'au 24 mai 2019 inclus.

Fait à Paris, le 7 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale
IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ACCORD DU 3 JUILLET 2019
RELATIF À LA CLASSIFICATION ET AUX SALAIRES MINIMA
DES JOURNALISTES D'AGENCES DE PRESSE
NOR : ASET1951155M
IDCC : 1480

Entre :
FFAP,
D'une part, et
SNJ CGT ;
USJ CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En novembre 2016, les partenaires sociaux représentatifs dans la convention collective des journalistes, appliquée à la branche des agences de presse, ont engagé des négociations visant à réviser les classifications et les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des agences de presse, afin de les mettre en conformité avec les différentes évolutions légales et professionnelles (qu'il s'agisse de l'activité d'agence de presse ou du métier de journaliste).

Cette négociation visait également à définir un barème minimum de piges pour les journalistes professionnels rémunérés à la pige par une agence de presse.

CHAPITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}
Champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 22 de la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1975 (refondue le 27 octobre 1987) (IDCC 1480).

Le présent accord s'applique aux rapports entre les journalistes professionnels tels que définis aux articles L. 7111-3 et suivants du code du travail, et leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la collecte, le traitement, la synthèse, la mise en forme et la fourniture à

titre professionnel de tous éléments d'informations écrites, photographiques et/ou audiovisuelles ayant fait l'objet sous leur propre responsabilité d'un traitement journalistique, à des entreprises éditrices de publications de presse, à des éditeurs de services de communication au public par voie électronique, et à des agences de presse ; notamment :

- les entreprises inscrites sur une liste établie par arrêté conjoint des ministres chargés de la communication et du budget, pris sur proposition de la commission paritaire des publications et agences de presse (CPPAP) ;
- les entreprises ayant une telle activité principale et relevant du code 63.91Z de la nomenclature NAF.

Le présent accord se substitue purement et simplement à tous les accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet (classifications, salaires minima, barèmes de pages pour les journalistes d'agences de presse).

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord et ses annexes seront déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Article 3

Extension

En vue de l'extension du présent accord et de ses annexes, à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1^{er}, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 4

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche des agences de presse étant composée à une très large majorité de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur :

- le 1^{er} janvier 2020, pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire représentative de la branche des agences de presse ;
- À partir du jour de la publication d'un arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2020.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX JOURNALISTES PERMANENTS

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux journalistes rémunérés à la pige.

Article 6

Classification et emplois repères

Les signataires du présent accord ont établi la classification des emplois repères occupés par les journalistes des agences de presse. Cette classification comprend 8 groupes de qualification (groupe 1 à groupe 8) à partir desquels ont été positionnés les emplois repères, au regard de critères définis pour chacun de ces groupes.

6.1. Positionnement

Le positionnement des emplois repères dans la classification figure en annexe I du présent accord.

Les critères des 8 groupes de qualification sont définis en annexe II du présent accord.

Les agences de presse s'engagent à respecter les règles suivantes :

- tout journaliste doit être positionné sur le groupe de la fonction qu'il occupe effectivement, même en cas d'entrée récente dans la profession ;
- le groupe 1 est réservé aux journalistes débutants. La durée maximale de positionnement sur le groupe 1 est fixée à :
 - 1 an à compter du 1^{er} jour d'exécution du contrat de travail, si le journaliste est issu d'un des cursus reconnus par la CPNEJ ;
 - 2 ans à compter du 1^{er} jour d'exécution du contrat de travail, si le journaliste n'est pas issu d'un des cursus reconnus par la CPNEJ.
- Tout journaliste titulaire, au sens de l'article 13 alinéa 1^{er} de la convention collective nationale de travail des journalistes, doit être positionné au minimum sur le groupe 2. La durée maximale de positionnement sur le groupe 2 « junior » est fixée à 5 ans.

6.2. Emploi repère

Une définition de chaque emploi repère figure en annexe III. Il est précisé que si les emplois repères sont décrits au masculin, tous peuvent l'être au féminin.

L'emploi repère est un exemple d'emploi élaboré à partir de tâches et d'activités répertoriées auprès d'entreprises de la branche des agences de presse. Selon les organisations de travail et les caractéristiques de l'entreprise, la définition contractuelle de l'emploi occupé effectivement par chaque journaliste peut être composée de tout ou partie des tâches et activités recensées dans la définition de l'emploi repère fixée par le présent accord.

6.3. Évolution professionnelle

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Dans une logique de parcours professionnels, les signataires du présent accord conviennent que la question de la position dans la classification conventionnelle fait partie de l'entretien professionnel afin de permettre la progression salariale ou professionnelle envisagée par l'article L. 6315-1 du code du travail. À l'occasion de cet entretien, doivent notamment être abordées les formations suivies par chaque salarié et leur impact sur les nouvelles compétences acquises.

6.4. Conciliation

Les signataires du présent accord conviennent qu'en cas de désaccord entre un journaliste et son employeur sur le positionnement dans la classification et/ou l'emploi repère associé, l'une des parties peut saisir la commission paritaire amiable prévue par l'article 47 de la convention collective nationale des journalistes.

Article 7

Salaires minima conventionnels

À chacun des 8 groupes de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Les salaires mensuels bruts minima garantis pour les journalistes des agences de presse figurent en annexe IV du présent accord.

Ce salaire mensuel brut minimum garanti exclut les primes d'ancienneté, le 13^e mois, ainsi que tout éventuel complément de salaire.

Chaque salarié déjà en poste perçoit, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, une rémunération totale brute mensuelle au moins égale à la rémunération totale brute mensuelle qu'il percevait avant l'entrée en vigueur du présent accord. En effet, la nouvelle classification ne peut en aucun cas avoir pour conséquence de réduire la rémunération totale brute mensuelle d'un journaliste déjà en poste.

Il est rappelé le principe « à travail égal, salaire égal » qui oblige l'employeur à assurer la même rémunération aux salariés exerçant un même travail ou un travail de valeur égale dans l'entreprise, sauf à le justifier par un ou plusieurs critères objectifs et pertinents étrangers à toute discrimination.

7.1. Mesure transitoire

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, l'annexe IV est d'application immédiate pour toutes les agences de presse, à l'exception des agences de presse audiovisuelles qui bénéficient de mesures transitoires spécifiques exposées ci-après à l'article 7.2.

Cependant, dans l'hypothèse où une agence (non audiovisuelle) constate, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, une augmentation du salaire mensuel brut d'un de ses journalistes d'au moins 4,00 %, les signataires du présent accord autorisent l'agence à appliquer cette augmentation sur 3 ans, en versant obligatoirement 1/3 de l'augmentation dès la première année, et de façon à atteindre le salaire mensuel brut minimum garanti fixé par l'annexe IV au plus tard 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette faculté n'est toutefois pas ouverte pour les journalistes positionnés sur le groupe 1 de la classification qui bénéficient donc, dès l'entrée en vigueur du présent accord, du salaire mensuel brut minimum garanti pour le groupe 1, fixé par l'annexe IV.

7.2. Mesures transitoires spécifiques aux agences de presse audiovisuelles ⁽¹⁾

Pour les 4 premières années qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, les agences de presse audiovisuelles sont soumises à des salaires mensuels bruts minima garantis spécifiques. Ils figurent en annexe VI du présent accord.

Cette annexe VI a une durée déterminée de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. À l'issue de cette période, les agences de presse audiovisuelles sont soumises à l'annexe IV, au même titre que l'ensemble des agences de presse.

(1) Par agence de presse audiovisuelle, on entend toute entreprise entrant le champ d'application du présent accord et dont les éléments d'information associent à la fois le son et l'image.

Article 8

Primes d'ancienneté

Il est rappelé que les primes d'ancienneté prévues par les articles 23 et 24 de la convention collective nationale des journalistes sont calculées sur la base du salaire mensuel brut minimum garanti du groupe de qualification auquel chaque journaliste est attaché, sauf accord ou usage plus favorable en vigueur dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté majore le salaire mensuel brut minimum garanti et doit apparaître de façon distincte sur le bulletin de paie.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AUX JOURNALISTES RÉMUNÉRÉS À LA PIGE

Les dispositions du présent chapitre sont applicables exclusivement aux journalistes rémunérés à la pige, dits aussi « journalistes pigistes ».

Article 9

Collaborations des journalistes pigistes d'agences de presse

De façon générale, le journaliste d'agence de presse employé à titre occasionnel, dit « journaliste pigiste », n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'agence de presse avec laquelle il collabore, et n'a que pour obligation de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'employeur.

De façon spéciale, les signataires du présent accord reconnaissent que :

- le journaliste pigiste employé par une agence de presse photographique peut être embauché à la demi-journée ou à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- le journaliste pigiste employé par une agence de presse écrite peut être embauché à l'acte pour la fourniture d'une production, dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- le journaliste pigiste employé par une agence de presse radio, peut être embauché :
 - soit à l'acte pour la fourniture d'une production, dans les formes et délais prévus par l'agence ;
 - soit à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- le journaliste pigiste employé par une agence de presse audiovisuelle, peut être embauché à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence.

En vertu de l'article L. 7112-1 du code du travail, toute convention par laquelle une agence de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Les signataires du présent accord reconnaissent l'usage constant dans la branche des agences de presse de recourir au journaliste pigiste pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, en raison de la nature de l'activité d'agence de presse conditionnée au caractère imprévisible de l'information, et en raison du caractère par nature temporaire de l'emploi de journaliste pigiste travaillant simultanément pour plusieurs entreprises de presse et agences de presse.

Article 10

Rémunération des journalistes pigistes d'agences de presse

La pige doit être rémunérée dès lors qu'elle a été commandée par l'agence de presse, peu importe que la production soit finalement fournie ou non par l'agence à son client.

La pige est payée en salaire.

Le barème minimum de piges brutes des journalistes des agences de presse figure en annexe V du présent accord. Il est précisé que :

- chaque agence de presse doit respecter le barème, peu importe que le journaliste soit stagiaire ou titulaire, au sens de l'article 13 alinéa 1^{er} de la convention collective nationale de travail des journalistes ;
- chaque montant minimum de pigne brute s'entend avant prime d'ancienneté, avant congés payés et avant 13^e mois.

Article 11

Prime d'ancienneté des journalistes pigistes

Les signataires du présent accord rappellent que la prime d'ancienneté du journaliste professionnel rémunéré à la pigne et titulaire de la carte d'identité nationale des journalistes professionnels, est calculée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord du 7 novembre 2008 (étendu par arrêté du 11 octobre 2010).

La prime d'ancienneté majore la pigne brute et doit apparaître de façon distincte sur le bulletin de paie.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 12

Suivi de l'accord

Dans les conditions fixées par le code du travail, des négociations ont lieu :

- au moins une fois par an, sur les salaires des journalistes permanents et des journalistes pigistes. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser la classification. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, il est créé une commission d'interprétation et de suivi du présent accord, dans les conditions définies ci-après.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes du présent accord, et de représentants des organisations d'employeurs signataires et adhérentes du présent accord, qui disposent d'un nombre de voix égal au total des voix des organisations syndicales de salariés.

12.1. Interprétation

Les divergences qui peuvent survenir sur l'interprétation d'une disposition du présent accord peuvent être portées devant la commission.

La commission peut être saisie :

- soit par un employeur, qui peut être représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes du présent accord ;
- soit par un salarié, soit par un représentant du personnel, représentés par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes du présent accord ;
- soit directement par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes du présent accord.

La commission se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum d'un mois à compter de la saisine effectuée par courrier recommandé avec avis de réception.

Un procès-verbal est rédigé. La commission peut :

- soit rendre une décision interprétative qui s'impose à toutes les parties dès lors qu'elle a recueilli au moins 2/3 des voix de ses membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une disposition litigieuse, arrêter dans les mêmes conditions de majorité, un projet de texte qui est soumis à la procédure de révision prévue à l'article L. 2261-7 du code du travail.

12.2. Suivi

La commission se réunit autant que de besoin afin d'établir le bilan de l'application du présent accord.

La commission peut être saisie par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes du présent accord.

La commission se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum d'un mois à compter de la saisine.

Fait à Paris, le 3 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS REPÈRES

	PRODUCTION	ÉDITION
Groupe 1 Journaliste débutant	Rédacteur-reporter débutant Reporter photo débutant Reporter vidéo (ou JRI) débutant Infographiste débutant Rédacteur-reporter-présentateur débutant	Éditeur photo débutant Éditeur numérique débutant Rédacteur maquettiste débutant Secrétaire de rédaction débutant
Groupe 2 Journaliste junior	Rédacteur-reporter junior Reporter photo junior Reporter vidéo (ou JRI) junior Infographiste junior Rédacteur-reporter-présentateur junior	Éditeur photo junior Éditeur numérique junior Rédacteur maquettiste junior Secrétaire de rédaction junior
Groupe 3 Journaliste confirmé	Rédacteur-reporter confirmé Reporter photo confirmé Reporter vidéo (ou JRI) confirmé Infographiste confirmé Rédacteur-reporter-présentateur confirmé	Éditeur photo confirmé Éditeur numérique confirmé Rédacteur maquettiste confirmé Secrétaire de rédaction confirmé
Groupe 4 Journaliste expert	Rédacteur-reporter expert Reporter photo expert Reporter vidéo (ou JRI) expert Infographiste expert Rédacteur-reporter-présentateur expert Grand reporter	Éditeur photo expert Éditeur numérique expert Rédacteur maquettiste expert Secrétaire de rédaction expert
Groupe 5 Responsable de domaine et/ou d'équipe	Chef de rubrique Chef d'édition Chef de projet éditorial Chef des informations Chef de service adjoint Éditorialiste	
Groupe 6 Management de la rédaction	Chef de service Chef de bureau	
Groupe 7 Rédaction en chef	Secrétaire général de la rédaction Rédacteur en chef adjoint	
Groupe 8 Rédacteur en chef	Rédacteur en chef	

ANNEXE II

DÉFINITIONS DES GROUPES DE QUALIFICATION

Groupe 1 Journaliste débutant	Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; sans expérience dans la filière professionnelle. Technicité, initiative et autonomie : exécuter des tâches éditoriales variées, travail contrôlé de manière systématique.
Groupe 2 Journaliste junior	Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. Technicité, initiative et autonomie : choisir et appliquer les méthodes et les procédures les mieux adaptées à l'activité parmi l'ensemble de celles disponibles. Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités. Auto-contrôle de son travail dans le cadre des procédures définies par l'agence de presse. Travail contrôlé aux étapes clefs ou sur les dossiers les plus complexes.
Groupe 3 Journaliste confirmé	Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. Technicité, initiative et autonomie : adapter la méthodologie de travail aux problématiques rencontrées. Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités. Autocontrôle de son travail dans le cadre des procédures définies par l'agence de presse.
Groupe 4 Journaliste expert	Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. Technicité, initiative et autonomie : maîtriser un ou plusieurs domaines ou savoir-faire spécialisés et/ou complexes. Adapter la méthodologie de travail aux problématiques rencontrées. Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités. Autocontrôle de son travail dans le cadre des procédures définies par l'agence de presse.
Groupe 5 Responsable de domaine et/ou d'équipe	Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. Technicité, initiative et autonomie : gérer les ressources allouées en fonction des objectifs et résultats à atteindre. Fixer le rôle des entités ou services impliqués. Définir les objectifs d'un projet et ses modalités de réalisation. Peut contrôler ou coordonner l'avancement d'un projet déterminé. Peut également être référent dans un domaine spécialisé.
Groupe 6 Management de la rédaction	Niveau de formation et/ou expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. Technicité, initiative, autonomie : proposer l'organisation des ressources et la mise en œuvre de la politique éditoriale. Être associé aux réflexions stratégiques et négocier le cadre de sa mission et les moyens nécessaires. Effectuer des arbitrages dans son domaine.
Groupe 7 Rédaction en chef	Niveau de formation et/ou expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. Technicité, initiative, autonomie : définir la mise en œuvre de la politique éditoriale et l'allocation des ressources. Superviser l'ensemble des équipes éditoriales. Être à l'initiative des réflexions stratégiques sur l'évolution de l'agence de presse.
Groupe 8 Rédacteur en chef	Niveau de formation et/ou expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. Technicité, initiative, autonomie : définir la mise en œuvre de la politique éditoriale et l'allocation des ressources. Superviser l'ensemble des équipes éditoriales. Être à l'initiative des réflexions stratégiques sur l'évolution de l'agence de presse.

(*) Acquis par la formation initiale, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience.

ANNEXE III

DÉFINITIONS DES EMPLOIS REPÈRES

Production	Rédacteur-reporter	Collecte, choisit, vérifie des informations diverses de toutes sources pour leur donner une forme journalistique (dépêches, articles, interviews, comptes rendus...). Peut proposer ses propres sujets. Pour les groupes 3 et 4 : peut assurer la relecture de ces contributions.
	Reporter photo	Assure la prise de vues destinées à paraître soit seules avec une légende, soit en accompagnement d'un article. Peut proposer ses propres sujets.
	Rédacteur-reporter-présentateur	Collecte, choisit, vérifie des informations diverses de toutes provenances pour leur donner une forme audiovisuelle. Peut proposer ses propres sujets. Peut assurer la présentation des journaux.
	Reporter vidéo/JRI	Mène un travail d'enquête, cale les interviews. Assure ses prises de vues et de sons. Peut assurer le montage. Peut également assurer la rédaction du commentaire. Peut proposer ses propres sujets.
	Infographiste	Traduit par la représentation visuelle les faits d'informations après en avoir éventuellement vérifié la source. Peut rédiger les textes de commentaire et d'analyse.
	Grand reporter	Reporter expérimenté, ayant une connaissance détaillée de son sujet et apte à assurer la couverture de tout événement. Effectue des enquêtes et reportages approfondis sous la responsabilité de la rédaction en chef. Peut proposer ses propres sujets.
Édition	Éditeur photo	Collecte et sélectionne les images, en fonction de leurs qualités informatives et/ou techniques, à partir des fonds, bases et flux disponibles. Assure le légendage, l'indexation, l'optimisation, en tout ou partie, des images et les transmet vers les clients et partenaires de l'agence.
	Éditeur numérique	Gère la présence de l'agence de presse sur les réseaux sociaux. Surveille et peut répondre aux interpellations adressées à l'agence. Exerce une veille active sur les réseaux sociaux pour collecter des contributions pertinentes et vérifiées. Pour les groupes 3 et 4 : accompagne et forme les journalistes de l'agence à la bonne pratique des réseaux sociaux.
	Rédacteur maquettiste	Conçoit et/ou réalise la mise en page des informations (textes, photos, infographies...) dans le respect de la charte graphique du ou des support(s) et de la hiérarchisation de l'information. Peut intervenir sur la forme journalistique donnée aux informations.
	Secrétaire de rédaction	Prépare et assure la mise en page, en ayant la responsabilité d'une ou plusieurs pages (réalisation et transmission). Vérifie et assure la lisibilité et la compréhension des articles. Donne le bon à tirer (ou son équivalent).
	Chef de rubrique	À la responsabilité de la couverture éditoriale d'un domaine d'activité déterminé. Peut coordonner les contributions rédactionnelles attachées à son domaine et/ou en assurer la relecture.
	Chef d'édition	Participe et prépare une émission ou une tranche d'informations. Assure la correction et le suivi de la diffusion des contenus, en coordination avec l'équipe antenne. Peut assurer la relecture des contributions.

	Chef de projet éditorial	Anime et coordonne la réalisation des sujets éditoriaux nécessitant un dispositif conséquent ou des sujets « longs ». Propose un dispositif global validé par la rédaction en chef. Assure l'interface avec les différents corps de métiers. Peut assurer la relecture des contributions. Définit et suit un planning. Suit les différentes étapes jusqu'à la fourniture au client.
	Chef d'édition	Participe et prépare une émission ou une tranche d'informations. Assure la correction et le suivi de la diffusion des contenus, en coordination avec l'équipe antenne. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de projet éditorial	Anime et coordonne la réalisation des sujets éditoriaux nécessitant un dispositif conséquent ou des sujets « longs ». Propose un dispositif global validé par la rédaction en chef. Assure l'interface avec les différents corps de métiers. Peut assurer la relecture des contributions. Définit et suit un planning. Suit les différentes étapes jusqu'à la fourniture au client.
	Chef des informations	Centralise l'information et en coordonne le traitement par les services concernés. Exerce, par délégation de la rédaction en chef, une responsabilité de coordination sur ces services. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de service adjoint	Assiste et au besoin supplée le chef de service.
	Éditorialiste	Prend position sur des questions d'actualité.
Management de la rédaction	Chef de service	Est chargé d'organiser et de diriger le travail d'une équipe de journalistes, en fonction de l'organisation de la rédaction ou de l'agence. Assume la responsabilité de son service. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de bureau	Est responsable du bon fonctionnement du bureau, et des éventuelles rédactions détachées de la zone, sur les plans rédactionnel, logistique et administratif. Est responsable du respect des règles rédactionnelles de l'agence. Peut assurer la relecture des contributions.
Rédaction en chef	Secrétaire général de la rédaction	Anime, coordonne et administre les différents services de la rédaction sous la responsabilité de la rédaction en chef. Peut assurer la relecture des contributions.
	Rédacteur en chef adjoint	Assiste et au besoin supplée le rédacteur en chef.
Rédacteur en chef		Est responsable, sous l'autorité de la direction, de la production des informations et de l'organisation de la rédaction. À autorité sur l'ensemble du personnel de la rédaction. Peut assurer la relecture des contributions. En relation étroite avec la direction, veille au respect des budgets et des délais, participe à l'élaboration des stratégies et produits éditoriaux.

ANNEXE IV

SALAIRES MENSUELS BRUTS MINIMA GARANTIS

Salaires mensuels bruts minima garantis pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine) :

GROUPE de qualification	SALAIRE MENSUEL brut minimum garanti
Groupe 1	1 771 €
Groupe 2	1 973 €
Groupe 3	2 176 €
Groupe 4	2 378 €
Groupe 5	2 631 €
Groupe 6	2 884 €
Groupe 7	3 137 €
Groupe 8	3 491 €

ANNEXE V

BARÈME MINIMUM DE PIGES BRUTES

Agences de presse photographiques

Le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter photo, qui collabore avec une agence de presse photographique, peut être rémunéré à la demi-journée ou la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 70 € brut minimum la demi-journée ;
- 140 € brut minimum la journée.

Agences de presse écrite

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur-reporter, qui collabore avec une agence de presse écrite, peut être rémunéré au feuillet de 1 500 signes, en respectant le tarif minimum suivant :

- 52 € brut minimum le feuillet de 1 500 signes.

Agences de presse radio

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur/reporter/présentateur, qui collabore avec une agence de presse radio, peut être rémunéré à l'acte ou à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 45 € brut minimum la fourniture d'un son ;
- 50 € brut minimum la fourniture d'un papier ;
- 100 € brut minimum la journée de journaux radio, inférieure ou égale à 6 heures de travail. Ce montant est porté à 115 € brut minimum si la journée est supérieure à 6 heures de travail.

Les termes « son » et « papier » peuvent faire l'objet d'une définition notamment par accord d'entreprise.

Agences de presse audiovisuelles

Cas n° 1 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI ⁽¹⁾, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle ayant conclu avec un diffuseur audiovisuel soit un contrat de correspondance locale ou régionale, soit un contrat de fourniture d'éléments audiovisuels d'informations (EAI) relatifs à l'actualité intervenant dans une zone géographique déterminée, peut être rémunéré à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 100 € brut minimum la journée ;
- 115 € brut minimum la journée, si le JRI assure également le commentaire.

Cas n° 2 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle qui n'entre pas dans le cas n° 1, peut être rémunéré à la journée, en respectant le tarif minimum suivant :

- 130 € brut minimum la journée.

(1) Journaliste reporter d'images.

ANNEXE VI

SALAIRES MENSUELS BRUTS MINIMA GARANTIS POUR LES AGENCES DE PRESSE AUDIOVISUELLES. – MESURES TRANSITOIRES À DURÉE DÉTERMINÉE

GROUPE de qualification	EMPLOIS REPÈRES	DU 1 ^{ER} JANVIER 2020 au 31 décembre 2020	DU 1 ^{ER} JANVIER 2021 au 31 décembre 2021	DU 1 ^{ER} JANVIER 2022 au 31 décembre 2022	DU 1 ^{ER} JANVIER 2023 au 31 décembre 2023
Groupe 1	Rédacteur-reporter débutant	1 750 €			
	Reporter photo débutant				
	Reporter vidéo (ou JRI) débutant				
	Infographiste débutant				
	Rédacteur-reporter-présentateur débutant				
	Éditeur photo débutant				
	Éditeur numérique débutant				
	Rédacteur maquetiste débutant				
Groupe 2	Secrétaire de rédaction débutant	2 126 €	2 082 €	2 038 €	1 994 €
	Rédacteur-reporter junior				
	Reporter photo junior				
	Reporter vidéo (ou JRI) junior				
	Infographiste junior				
	Rédacteur-reporter-présentateur junior				
	Éditeur photo junior				
	Éditeur numérique junior				
	Rédacteur maquetiste junior	2 238 €	2 166 €	2 094 €	2 022 €
	Secrétaire de rédaction junior				

GROUPE de qualification	EMPLOIS REPÈRES	DU 1 ^{ER} JANVIER 2020 au 31 décembre 2020	DU 1 ^{ER} JANVIER 2021 au 31 décembre 2021	DU 1 ^{ER} JANVIER 2022 au 31 décembre 2022	DU 1 ^{ER} JANVIER 2023 au 31 décembre 2023
Groupe 3	Rédacteur-reporter confirmé	2 278 €	2 246 €	2 214 €	2 182 €
	Reporter photo confirmé				
	Reporter vidéo (ou JRI) confirmé				
	Infographiste confirmé				
	Rédacteur-reporter-présentateur confirmé				
	Éditeur photo confirmé				
	Éditeur numérique confirmé				
Groupe 4	Rédacteur maquettiste confirmé	2 503 €	2 414 €	2 326 €	2 238 €
	Secrétaire de rédaction confirmé				
	Rédacteur-reporter expert				
	Reporter photo expert				
	Reporter vidéo (ou JRI) expert				
	Infographiste expert				
	Rédacteur-reporter-présentateur expert				
Groupe 5	Grand reporter	2 599 €	2 536 €	2 474 €	2 412 €
	Éditeur photo expert				
	Editeur numérique expert				
	Rédacteur maquettiste expert				
	Secrétaire de rédaction expert				
	Chef de rubrique				
	Chef d'édition				
Groupe 5	Chef de projet éditorial	3 041 €	2 930 €	2 820 €	2 710 €
	Chef des informations				
	Chef de service adjoint				
	Éditorialiste				

GROUPE de qualification	EMPLOIS REPÈRES	DU 1 ^{ER} JANVIER 2020 au 31 décembre 2020	DU 1 ^{ER} JANVIER 2021 au 31 décembre 2021	DU 1 ^{ER} JANVIER 2022 au 31 décembre 2022	DU 1 ^{ER} JANVIER 2023 au 31 décembre 2023
Groupe 6	Chef de service Chef de bureau	3 091 €	3 030 €	2 970 €	2 910 €
Groupe 7	Secrétaire général de la rédaction	3 645 €	3 509 €	3 372 €	3 236 €
	Rédacteur en chef adjoint	3 835 €	3 651 €	3 468 €	3 284 €
Groupe 8	Rédacteur en chef	4 543 €	4 282 €	4 021 €	3 761 €

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 5 DU 4 JUIN 2019

RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE
ET DE L'ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2006 (TEMPS CHOISI)

NOR : ASET1951144M

IDCC : 1404

Entre :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément au 0.1 de la convention collective nationale de la branche SDLM, les parties ont procédé à un examen de la convention collective et compte tenu des évolutions législatives et réglementaires intervenues sur ces dernières années, elles décident ce qui suit afin d'actualiser les stipulations conventionnelles sans modifier la numérotation des chapitres et articles.

Article 1^{er}

L'article 1.30 est supprimé.

Article 2

L'article 1.51 est supprimé.

Article 3

3.1. Le 1^{er} alinéa du chapitre II.1 est remplacé par la rédaction suivante :

« La mise en place du comité social et économique (CSE) s'effectue conformément aux seuils et conditions fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur sauf accord d'entreprise plus favorable ».

3.2. La référence au comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, délégation unique du personnel est remplacée par le comité social et économique sauf le cas échéant, stipulation contraire.

Article 4

À l'article 2.14, le dernier alinéa est remplacé par la rédaction suivante :

« Les panneaux affectés aux communications des délégués du personnel et ceux affectés aux communications du comité d'entreprise sont dévolus dorénavant aux communications du CSE. Par contre, les panneaux réservés aux communications des sections syndicales ne sont pas modifiés du fait du CSE ».

Article 5

L'article 3.34.2 est désormais ainsi rédigé :

« Les congés exceptionnels pour événement familial (mariage, naissance, adoption...) sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur auxquelles il est ajouté pour le cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur 2 jours avec maintien du salaire si son ancienneté est de 1 an au moins.

Les absences ainsi autorisées n'entraînent pas de réduction de la durée des congés annuels. Les journées d'absence non prises ne donnent pas droit à rémunération supplémentaire ».

Article 6

L'article 3.42 est remplacé par la rédaction suivante :

« L'indemnité de licenciement est celle définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ».

Article 7

À l'article 3.43.1 l'avant dernier alinéa fixant l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite est supprimé.

Le dernier alinéa est désormais ainsi rédigé :

« L'indemnité de mise à la retraite est celle définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ».

Article 8

L'article 6.51 est remplacé par la rédaction suivante :

« L'indemnité de licenciement pour les cadres est celle définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ».

Article 9

L'article 5 de l'accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi est désormais rédigé ainsi :

« Le présent accord est d'application directe »

Article 10

Les entreprises peuvent conclure des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 11

Dispositions transitoires et finales

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

Toutes les références à « l'accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à « l'accord modifié du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi ».

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, il entre en application à compter de sa signature.

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

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Il est transmis à la base nationale des accords collectifs.

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

Fait à Paris, le 4 juin 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**

Brochure n° 3355

Convention collective nationale
IDCC : 2717. – **ENTREPRISES TECHNIQUES
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

ACCORD DU 12 JUIN 2019
RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE
POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE ETSCE

NOR : ASET1951145M
IDCC : 2717

Entre :
SYNPASE ;
FICAM,

D'une part, et

CFDT ;
CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 155, V de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises dite « Pacte », du 22 mai 2019 (*Journal officiel* du 23 mai), les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre en place des mécanismes d'épargne salariale auxquels les entreprises peuvent opter pour promouvoir ainsi l'épargne salariale au sein de la branche, notamment au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Chaque entreprise pourra opter pour l'intégralité des dispositifs prévus dans le présent accord ou pour l'un ou plusieurs d'entre eux.

En aucun cas, une entreprise ne pourra être contrainte de mettre en place l'un ou l'autre de ces dispositifs.

Il est précisé que, depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI). Dès lors, toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, qui souhaiterait adhérer au dispositif de participation proposé ci-après (titre II), devra également adhérer au PEI proposé ci-après (titre IV) à défaut de disposer d'un PEE propre.

Il est rappelé que les sommes versées par l'employeur au titre d'un dispositif d'épargne salariale ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan, ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

TITRE 1^{er}

CLAUSES COMMUNES

Article 1^{er}

Objet

L'objet du présent accord est de définir les dispositions propres à chacun des dispositifs suivants :

1. La participation aux résultats de l'entreprise.
2. L'intéressement aux résultats ou aux performances de l'entreprise.
3. Le plan d'épargne interentreprises (PEI).
4. Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI).

Article 2

Champ d'application

2.1. Cas général

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou à l'accord d'intéressement, et/ou au PEI et/ou au PERCOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (ETSCE) du 21 février 2008.

2.2. Entreprises de moins de 50 salariés

Sont notamment concernées les entreprises de moins de 50 salariés auxquelles l'ensemble des dispositions du présent accord a vocation à s'appliquer.

Article 3

Bénéficiaires

Sous réserve des dispositions spécifiques à chacun des dispositifs, les salariés (permanents et intermittents) des entreprises de la branche justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise concernée peuvent bénéficier du ou des dispositifs auxquels leur employeur a opté.

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

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de 2 mois au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail).

Article 4

Principe de non-substitution au salaire

Les parties au présent accord entendent souligner que les sommes distribuées aux bénéficiaires dans le cadre du présent accord ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles.

Toutefois, en cas de suppression totale ou partielle d'un élément de rémunération, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations prévues au titre des dispositifs appliqués, dès lors qu'un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de cet élément de rémunération et la date d'effet de cet accord.

Article 5

Clause de sauvegarde

Le présent accord a été conclu au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de ces dispositions, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit à l'accord, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

Article 6

Comité paritaire de suivi

Un comité de suivi des dispositifs de branche est institué au niveau de la branche. Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. Il est composé des membres de la commission paritaire nationale. Ces derniers sont assistés par Audiens Courtage, sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Le comité se réunira autant que de besoin et au moins une fois par an. Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

Article 7

Règlement des litiges

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

Article 8

Révision

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités suivantes :

La demande de révision est notifiée par son auteur aux parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec avis de réception, comportant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de modification.

Dans le délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord modifié.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par une, plusieurs, ou toutes les parties signataires.

La dénonciation s'effectue selon les modalités visées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et prendra effet à l'issue d'un préavis de 3 mois.

Article 10

Dépôt, entrée en vigueur et durée de l'accord de branche

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du lendemain de sa signature.

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

TITRE II

ACCORD DE PARTICIPATION

Article 1^{er}

Conditions d'application, option et participants

Les entreprises de la branche peuvent opter, pour une durée indéterminée, pour l'application du dispositif de participation proposé par la branche selon les modalités suivantes.

L'option pour l'application du régime de participation issu du présent accord s'effectue, pour les entreprises mentionnées à l'article L. 3323-6 du code du travail qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité social et économique au moins 1 jour avant son dépôt et donne lieu à une notification auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) du lieu du siège social de l'entreprise accompagnée du procès-verbal de la consultation précédemment évoquée.

Cette option s'effectue, pour les entreprises visées à l'article L. 3322-2 du code du travail, par accord conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail et déposé auprès de la DIRECCTE.

En sus des bénéficiaires visés à l'article 3 du titre I^{er} relatif aux dispositions communes, les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier du régime de participation ainsi mis en place dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Pour information, à ce jour, en vertu de l'article L. 3323-6 du code du travail, ces dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier du régime de participation s'il est mis en place dans des entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un tel régime.

En outre, en vertu de l'article L. 3324-2 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés, ces dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté de l'application de la formule légale.

Article 2

Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

La réserve spéciale de participation (RSP) est calculée, après la clôture des comptes de chaque exercice, selon la formule légale suivante : $RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$

Dans laquelle :

RSP = réserve spéciale de participation.

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse salariale de l'entreprise.

VA = valeur ajoutée de l'entreprise.

Soit :

– B représente le bénéfice net, réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208C du code général des impôts, diminué de l'impôt correspondant et le cas échéant augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 du code du travail ;

– C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps ;

– S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail sont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

– VA représente la valeur ajoutée déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

1° Les charges de personnel.

2° Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires.

3° Les charges financières.

4° Les dotations de l'exercice aux amortissements.

5° Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles.

6° Le résultat courant avant impôts.

Article 3

Répartition de la réserve spéciale de participation

Plusieurs modes de répartition sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 3.1.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 1^{er}, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 3 décrite ci-dessous.

3.1. Modalités de répartition

Option 1

La RSP est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Ce montant (pour les salariés ou les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de la sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Option 2

La RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 3

La RSP est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des planchers et plafonds visés ci-dessous et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Ce montant (pour les salariés ou les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de la sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 4

La RSP est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires (soit à parts égales).

3.2. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

3.3. Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des bénéficiaires/salariés pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 4

Modalités de versement de la participation

4.1. Choix de l'affectation

Lors de la répartition de la participation, chaque salarié reçoit par courrier simple les informations portant sur :

- a) La somme qui lui est attribuée au titre de la participation.
- b) Le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation.
- c) Le délai dans lequel il peut formuler sa demande.
- d) L'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Le salarié est présumé avoir été informé le 5^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, à :

- un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) ;

ou

- un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou interentreprises (PERCOI).

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé au plus tard le dernier jour du cinquième mois de l'exercice suivant la clôture de celui au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, les entreprises complètent le versement prévu au premier alinéa par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

4.2. Affectation par défaut

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation est obligatoirement affectée :

- pour moitié, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif (ou dans le PERCOI), selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers des placements (« gestion pilotée » par défaut), en vigueur dans l'entreprise s'il en existe un ;
- et pour moitié dans le plan d'épargne d'entreprise (ou plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne groupe) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou un PERCOI, l'intégralité de la quote-part de réserve spéciale de participation est affectée dans le plan d'épargne d'entreprise ou le plan d'épargne interentreprises sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Enfin, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

À la date de la signature des présentes, ce montant a été fixé à 80 € par l'arrêté du 10 octobre 2001 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de l'emploi et de la solidarité (publié au *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 5

Indisponibilité des droits à participation

5.1. Durée de l'indisponibilité

Les sommes affectées à un PEE ou PEI et/ou à un PERCO ou PERCOI sont bloquées, à compter du premier jour du 6^e mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés, pour la durée propre à chaque type de plan, c'est-à-dire :

- durant 5 ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
- jusqu'à la date du départ en retraite de son bénéficiaire, en cas d'affectation à un PERCO ou PERCOI.

5.2. Déblocage anticipé

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate et que les sommes ont été inscrites sur un PEE ou un PEI, celui-ci a la faculté de liquider ses droits avant l'expiration du délai de 5 ans dans les cas suivants :

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

La demande de liquidation anticipée doit être présentée par le bénéficiaire dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur. Toutefois, dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement, la demande du bénéficiaire peut intervenir à tout moment. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits qui sont immédiatement exigibles.

Lorsque les sommes ont été inscrites sur un PERCO ou un PERCOI, leur délivrance ne peut intervenir exceptionnellement avant leur départ en retraite que dans les cas suivants :

1. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

2. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

3. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel.

4. La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

5. L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Dans tous les cas, la levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être déblocués.

Article 6

Information du personnel sur le régime de participation

6.1. Information collective

Le personnel de l'entreprise est informé de l'application du présent accord par tout moyen et notamment par voie d'affichage.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité social et économique un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul de la RSP pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

6.2. Information individuelle

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

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

Lors de chaque versement, une fiche individuelle de participation, distincte du bulletin de salaire, mentionne :

1. Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé.
2. Le montant des droits attribués à l'intéressé.

3. La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.
4. S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits.
5. La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles.
6. Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.
7. Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, cette fiche et cette note sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Article 7

Départ du bénéficiaire

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

- de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre du régime de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail et lui indiquant notamment que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- d'informer le salarié qu'il l'aviserait des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire ;
- de lui demander l'adresse postale et l'adresse e-mail à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées.

En cas de changement du domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d'en aviser l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un ancien bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise qu'il a quittée pendant 1 an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

S'agissant de sommes investies en parts de FCPE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant continuent d'être conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

TITRE III

ACCORD D'INTÉRESSEMENT

PRÉAMBULE

Pour ouvrir droit aux exonérations, l'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à 3.

Les primes d'intéressement versées aux salariés au titre de cet accord n'ont pas le caractère de revenus d'activité au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale mais sont soumises :

- au forfait social à la charge des employeurs instauré par l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale dans les entreprises d'au moins 250 salariés ;

et

- à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne salariale, à condition qu'elles soient versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues.

L'intéressement, aléatoire par nature, est variable. Il peut donc être nul et ne peut, en aucun cas, être considéré comme un avantage acquis.

Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Article 1^{er}

Conditions d'application, option et participants

Les modalités d'intéressement définies par accord au niveau de la branche sont conclues pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de l'intéressement appliqueront le présent accord, selon les cas par décision unilatérale ou par accord d'entreprise, pour une durée de 3 ans selon les modalités suivantes. Lorsque l'intéressement est mis en place par accord d'entreprise, à défaut de choix entre les deux options suivantes, c'est l'option 2, décrite ci-dessous, qui s'applique par défaut. Lorsque l'intéressement est mis en place par décision unilatérale, la tacite reconduction n'est pas possible.

Option 1

Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail ne demande de renégociation dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée de 3 ans.

Option 2

À l'issue de ce délai, l'accord d'intéressement cesse définitivement de s'appliquer.

Les entreprises de la branche employant moins de 50 salariés mentionnées à l'article L. 3312-2 du code du travail peuvent opter au présent accord par décision unilatérale de l'employeur.

Cette décision donne lieu à une notification auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) du lieu où il a été conclu.

Les entreprises d'au moins 50 salariés ont également la faculté d'appliquer le présent accord par conclusion d'un accord conclu pour une durée de 3 ans selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et déposé auprès de la DIRECCTE.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour ouvrir droit aux exonérations, la décision unilatérale ou l'accord d'intéressement doit avoir été prise ou conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

En sus des bénéficiaires visés à l'article 3 du titre I^{er} relatif aux dispositions communes, les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier du régime de participation ainsi mis en place dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Pour information, à ce jour, en vertu de l'article L. 3312-3 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés, peuvent bénéficier des dispositions du présent titre les chefs d'entreprise, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales et les conjoints collaborateurs ou associés. Toutefois, un régime de participation ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Article 2

Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement, aléatoire par nature, pourra être calculée, au choix de l'entreprise, selon l'une des options suivantes. À défaut de choix, c'est l'option 1, décrite ci-dessous, qui s'appliquera.

Option 1

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est calculée selon le résultat courant avant impôt de l'exercice ($RCAI = \text{résultat d'exploitation} \pm \text{résultat financier}$) avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement est égale à $10 \% \times RCAI$, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Option 2

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est calculée selon le résultat courant avant impôt de l'exercice ($RCAI = \text{résultat d'exploitation} \pm \text{résultat financier}$) avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement est égale à $20 \% \times RCAI$, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Option 3

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est calculée selon le résultat courant avant impôt de l'exercice ($RCAI = \text{résultat d'exploitation} \pm \text{résultat financier}$) mais avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement est égale à $30 \% \times RCAI$, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Option 4

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est fonction de l'évolution du rapport résultat courant avant impôt de l'exercice (RCAI = résultat d'exploitation ± résultat financier) sur chiffre d'affaires hors taxes (CA HT).

Si ce rapport est inférieur à 5 %, il n'y a pas d'intéressement.

Si ce rapport est compris entre 5 % au moins et 10 % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à 1 % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est compris entre 10 % au moins et 20 % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à 2 % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est supérieur à 20 % au moins, la prime globale d'intéressement est égale à 3 % de la masse salariale brute de l'exercice.

La masse salariale désigne le montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant total distribué ne pourra excéder 30 % de l'augmentation du résultat courant avant impôt de l'exercice, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Option 5

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est fonction de l'évolution du rapport résultat d'exploitation sur chiffre d'affaires hors taxes (CA HT).

Si ce rapport est inférieur à 4 %, il n'y a pas d'intéressement.

Si ce rapport est compris entre 4 % au moins et 6 % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à 1 % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est compris entre 6 % au moins et 8 % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à 2 % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est supérieur à 8 % au moins, la prime globale d'intéressement est égale à 3 % de la masse salariale brute de l'exercice.

La masse salariale désigne le montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant total distribué ne pourra excéder 30 % de l'augmentation du résultat courant avant impôt de l'exercice, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Article 3

Répartition entre les bénéficiaires

Plusieurs modes de répartition de la prime globale d'intéressement sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées ci-dessous.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 3, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 3, décrite ci-dessous.

Option 1

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Ce montant (pour les salariés ou les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Option 2

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 3

La prime globale d'intéressement est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des planchers et plafonds visés ci-dessous et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Ce montant (pour les salariés ou les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au *prorata* de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 4

La RSP est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires.

Article 4

Plafonds et sort des droits excédentaires

En aucun cas, le montant global des primes distribuées au titre de l'intéressement ne pourra dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice considéré ainsi que du total de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

En outre, la prime individuelle d'intéressement attribuée à un même bénéficiaire au titre d'un même exercice ne peut excéder 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence aux effectifs pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Article 5

Versement de la prime

5.1. Modalités d'information des bénéficiaires

Lors de chaque répartition de l'intéressement, chaque salarié reçoit, par courrier simple, les informations portant notamment sur les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement et le montant qui lui est attribué.

Chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, à :

- un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) ;

ou

- un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou interentreprises (PERCOI).

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé au plus tard le dernier jour du 5^e mois de l'exercice suivant la clôture de celui au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas de formule de calcul infra-annuelle, le versement des droits à intéressement doit intervenir dans les 2 mois qui suivent la période de calcul.

À défaut de réponse dans un délai de 15 jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire fera l'objet d'une affectation par défaut vers le PEE (ou le PEI) s'il a été mis en place par l'entreprise et sera bloquée pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne interentreprises (fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué).

5.2. Modalités de versement de l'intéressement

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le dernier jour du cinquième mois de l'exercice suivant la clôture de celui au titre duquel l'intéressement est calculé (au plus tard le 31 mai N + 1 pour un exercice N coïncidant avec l'année civile).

En cas de formule de calcul infra-annuelle, le versement des droits à intéressement doit intervenir dans les 2 mois qui suivent la période de calcul.

Toute somme versée au-delà du dernier jour du cinquième mois sera complétée par le versement d'un intérêt de retard fixé à un taux égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Ces intérêts à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal.

Article 6

Supplément d'intéressement

Il est rappelé que, conformément et dans le respect de la réglementation en vigueur, le conseil d'administration ou le directoire ou, à défaut, l'employeur, peut décider chaque année de verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos.

Article 7

Information du personnel sur le régime d'intéressement

7.1. Information collective

L'accord est affiché dans les locaux de l'entreprise et diffusé sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 8 « suivi de l'accord ».

7.2. Information individuelle

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

Une note d'information mentionnant les principales dispositions de l'accord ainsi que celles du code du travail relatives au sort des sommes auxquelles le salarié peut prétendre lorsque, ayant quitté l'entreprise, il n'a pu être trouvé à la dernière adresse indiquée par lui, sera remise au salarié bénéficiaire de l'accord d'intéressement.

En outre, une fiche, distincte du bulletin de paie, est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

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

Dans le cas où l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale, cette fiche comporte, lorsque l'intéressement est investi sur ce plan, en outre :

- le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

Cette fiche comporte enfin, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 8

Départ d'un salarié

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur doit lui demander :

- l'adresse postale et l'adresse électronique à laquelle il pourra être informé de ses droits ;
- de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article 9 sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 9

Suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, le comité social et économique est informé sur l'application de l'accord d'intéressement lors de l'examen annuel des comptes.

Cette instance vérifie notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise de comité social et économique, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, est mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

TITRE IV

PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

Article 1^{er}

Participants

Au-delà des salariés bénéficiaires visés à l'article 3 du titre 1^{er} du présent accord :

- le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au

plus 250 salariés peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans celui-ci.

- les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.
- les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au plan.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au plan d'épargne interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2

Alimentation du plan d'épargne interentreprises

Le PEI peut être alimenté, selon le choix de l'entreprise, par :

- les versements volontaires des participants ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert d'avoir, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale (à l'exception du PERCO/PERCOI) ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise ;
- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 50 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié ou l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 du code du travail (chef d'entreprise, etc.) : le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ;
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

Les droits issus du compte épargne-temps versés dans le plan d'épargne interentreprises, rentrent dans le plafond.

La quote-part de participation et l'intéressement, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale, et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Il revient aux participants de veiller au respect de ces plafonds.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise.

Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au teneur de comptes conservateur de parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'entreprise.

2. Le versement de la participation

Les sommes issues des réserves spéciales de participation peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PEI. Elles sont dans ce cas exonérées d'impôt sur le revenu.

Le salarié doit faire connaître son choix dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Si le salarié ne fait ni le choix de la perception immédiate, ni celui de l'affectation de sa prime de participation dans le PEI et/ou PERCOI, la moitié de sa prime de participation est affectée par défaut dans le mécanisme de la gestion pilotée du PERCOI s'il existe et le solde dans le PEI.

3. Le versement de l'intéressement

L'intéressement peut être, sur décision individuelle de chaque bénéficiaire, versé en tout ou partie au PEI. En cas d'affectation au PEI l'intéressement est exonéré d'impôt sur le revenu.

À réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

Le salarié doit faire connaître son choix dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de la prime d'intéressement qui lui est attribuée.

Si le salarié ne fait ni le choix de la perception immédiate, ni celui de l'affectation de sa prime d'intéressement dans le PEI et/ou PERCOI s'il existe, sa prime sera automatiquement investie dans le fonds par défaut désigné par le PEI, s'il existe.

En cas de placement dans le PEI, les sommes correspondantes sont transmises, par l'entreprise au teneur de compte conservateur de parts, dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

4. Les transferts d'avoir disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PEI.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. L'opération de transfert est effectuée par le teneur de comptes conservateur de parts.

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le présent plan.

5. Le transfert depuis un compte épargne-temps

Les droits affectés sur un compte épargne-temps dont les bénéficiaires disposent peuvent être utilisés pour alimenter le PEI, dans des conditions déterminées par l'accord du compte épargne-temps et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

6. Les versements complémentaires de l'entreprise « abondement »

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous.

Taux d'abondement annuel et Plafonds d'abondement annuels possibles :

Chaque année, l'entreprise pourra modifier sa règle d'abondement parmi les options énoncées ci-dessous :

Option 1

L'entreprise ne verse pas d'abondement autre que la prise en charge des frais de tenue de compte du plan d'épargne.

Option 2

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements pour les 100 premiers euros et 100 % des versements de 101 € à 300 € et 50 % des versements au-delà de 301 € ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 3

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 10 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 100 €, 300 €, 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 4

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 50 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 5

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 100 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 6

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Seule une de ces 6 options, relatives à une règle d'abondement proposée dans le cadre du présent règlement, peut être retenue par les entreprises adhérentes de la branche.

À défaut de choix, l'option 1 sera appliquée.

L'abondement peut être versé concomitamment aux versements du bénéficiaire.

En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant la fin de chaque exercice ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 8 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement ou de l'affectation du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;
- les primes de participation ;
- les primes d'intéressement ;
- les transferts d'avoirs disponibles provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Article 3

Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprises (FCPE) ci-dessous :

- Capital Monétaire part 2R ;
- AXA Génération Euro Obligations part 2R ;
- AXA Génération Tempéré Solidaire part 2R ;
- AXA Génération Équilibre part 2R ;
- AXA ES Long terme part 2M ;
- AXA Génération Europe Actions part 2R.

Les FCPE ci-dessus désignés sont gérés par la société de gestion de portefeuille AXA INVESTMENT MANAGERS PARIS (« AXA IM Paris »), dont le siège social est sis tour Majunga, 6, place de la Pyramide, 92800 Paris La Défense Cedex – France, laquelle a été choisie par la branche ETSCE par l'intermédiaire d'AUDIENS COURTAGE sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

L'établissement dépositaire de ces FCPE est BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES dont le siège social est sis 3, rue d'Antin, 75002 Paris.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de chacun des FCPE sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les documents d'informations clés pour l'investisseur.

Les critères de choix de placement et la liste des formules de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Commissions d'entrée : les commissions d'entrée dans chacun des FCPE sont à la charge des porteurs de parts ; elles s'élèvent à 0,35 % du capital investi par le participant.

Frais de gestion financière : les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds conformément aux dispositions prévues dans le règlement ou le prospectus de chaque fonds concerné.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PEI sont investis sur les différents FCPE selon le choix individuel exprimé par les participants.

Fonds par défaut : FCPE « Capital monétaire part 2R ».

Les versements correspondant à la prime d'intéressement sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés en totalité par défaut sur le FCPE « Capital monétaire part 2R ».

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche ETSCE, l'affectation se fera en totalité sur le PEI pour être investis sur le FCPE « CAPITAL MONÉTAIRE PART 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche ETSCE, l'affectation se fera :
 - pour moitié sur le PERCOI selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon d'investissement (« gestion pilotée » par défaut) ;
 - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investis sur le FCPE « CAPITAL MONÉTAIRE PART 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Modification de l'affectation des sommes

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des arbitrages entre les FCPE proposés dans le cadre du dispositif PEI, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque Fonds Multi entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

La composition du conseil de surveillance figure dans le règlement de chacun des fonds.

Le président du conseil de surveillance est choisi parmi les représentants des porteurs de parts.

Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

Il adopte un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts et dont le contenu est précisé par le règlement général de l'autorité des marchés financiers.

Les employeurs prennent en charge les frais relatifs à la tenue des conseils de surveillance.

Article 4

Droits des participants investis sur les FCPE

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millième de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursements) de parts antérieurement souscrites, notamment à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

AXA ÉPARGNE ENTREPRISE dont le siège social est sis 313, terrasses de l'Arche, 92727 Nanterre Cedex, AXA ÉPARGNE ENTREPRISE ayant également la qualité de teneur des comptes conservateurs de parts.

Il a été choisi par la branche ETSCE par l'intermédiaire d'AUDIENS COURTAGE sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Article 5

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du :

1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé(e).
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé(e).
- d) Invalidité de l'intéressé(e), de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé(e) n'exerce aucune activité professionnelle.
- e) Décès de l'intéressé(e), de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs.
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- g) L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé(e), ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice

d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

b) L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

i) Situation de surendettement de l'intéressé(e) définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de comptes conservateur de parts, par les participants.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de 6 mois le motif de déblocage n'est plus valable.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value réalisée est assujettie aux prélèvements sociaux.

En cas de décès du participant, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les 6 mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

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

À l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le participant peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

Article 6

Information

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative). Chaque année dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de la société de gestion sur simple demande.

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs existant dans l'entreprise.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.capeasi.com) ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles...).

Article 7

Participants ayant quitté l'entreprise

Tout participant quittant son entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire :

- doit recevoir un état récapitulatif, qu'il devra insérer dans son livret d'épargne salariale, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date(s) à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le plan d'épargne du nouvel employeur et notamment sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- doit préciser l'adresse postale et électronique à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses parts sont conservées par le teneur de comptes conservateur de parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8

Frais de tenue de compte individuel

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

- 12 € HT par participant ayant adhéré au PEI ou au PERCOI ;
- 18 € HT s'il y a adhésion du participant au PEI et PERCOI (montant global pour les deux dispositifs).

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (33,30 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateurs de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (33,30 € TTC).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2019.

Article 9

Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, lorsqu'elle rend impossible la poursuite de son plan d'épargne, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan. En l'absence d'un plan dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

TITRE V

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI)

Peuvent adhérer au PERCOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (ETSCE).

Article 1^{er}

Participants

Au-delà des salariés visés à l'article 3 du titre 1^{er} du présent accord, sont bénéficiaires du PERCOI :

- le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier du PERCOI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3332-2 du code du travail (soit à ce jour les entreprises comprenant au moins 1 et au plus 250 salariés, ces seuils et les modalités d'appréciation de ces effectifs ayant cependant vocation à évoluer).

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan ;

- les anciens participants partis en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite ou préretraite. Ces versements ne peuvent plus être abondés ;
- les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO/PERCOI dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.

Si l'ancien participant bénéficie d'un PERCO/PERCOI dans sa nouvelle entreprise, il peut maintenir ses avoirs dans le présent PERCOI mais ne peut continuer à effectuer des versements, ou en demander le transfert sur le PERCO/PERCOI de son nouvel employeur.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au PERCOI.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PERCOI est facultative. L'adhésion d'un participant au PERCOI est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2

Alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Le PERCOI peut être alimenté, au choix de l'employeur, par :

- les versements volontaires des participants ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise ou de jours de repos non pris ;
- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 50 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants aux plans d'épargne ne peut excéder :

- pour le salarié ou l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 du code du travail (chef d'entreprise, etc.) : le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ;
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

La quote-part de participation, l'intéressement, les sommes transférées (en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale et/ou d'un compte épargne-temps), les jours de repos et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Il revient aux participants de veiller au respect de ces plafonds.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise.

Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au teneur de compte conservateur de parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'entreprise.

2. Le versement de la participation

Les sommes issues des réserves spéciales de participation peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PERCOI. Elles sont dans ce cas exonérées d'impôt sur le revenu.

Le salarié doit faire connaître son choix dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Si le salarié ne fait ni le choix de la perception immédiate, ni celui de l'affectation de sa prime de participation dans le PEI et/ou PERCOI, la moitié de

sa prime de participation est affectée par défaut dans le mécanisme de la gestion pilotée du PERCOI et le solde dans le PEI.

3. Le versement de l'intéressement

L'intéressement peut être, sur décision individuelle de chaque bénéficiaire, versé en tout ou partie au PERCOI. L'intéressement est dans ce cas exonéré d'impôt sur le revenu.

À réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

Le salarié doit faire connaître son choix dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de la prime d'intéressement qui lui est attribuée.

Si le salarié ne fait ni le choix de la perception immédiate, ni celui de l'affectation de sa prime d'intéressement dans le PEI et/ou PERCOI, sa prime sera automatiquement investie dans le fonds par défaut désigné par le PEI.

En cas de placement dans le PERCOI, les sommes correspondantes sont transmises, par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

4. Les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PERCOI.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. L'opération de transfert est effectuée par le teneur de comptes conservateur de parts.

Les sommes transférées sont bloquées jusqu'au jour du départ en retraite du participant, sauf cas de déblocage anticipé.

5. Le transfert depuis un compte épargne-temps ou de jours de repos non pris

Les droits affectés sur un compte épargne-temps dont les bénéficiaires disposent peuvent être utilisés pour alimenter le PERCOI, dans des conditions déterminées par l'accord du compte épargne-temps et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En l'absence de CET dans l'entreprise, dans la limite de 5 jours par an, les jours de repos ou de congés annuels (excédant la durée de 20 jours ouvrés/24 jours ouvrables) non pris, peuvent être affectés au PERCOI.

6. Les versements complémentaires de l'entreprise (abondement)

L'entreprise a l'obligation d'aider les adhérents à constituer une épargne. Cette aide peut prendre la forme d'une aide minimale ou d'un versement complémentaire à l'investissement des adhérents (abondement). À défaut de choix, l'entreprise est tenue au seul versement de l'aide minimale.

Au surplus, l'entreprise a la faculté de mettre en place un versement initial et/ou des versements périodiques, même en l'absence de contribution des adhérents.

Aide minimale de l'entreprise

L'entreprise ne verse pas d'aide autre que la prise en charge des frais de fonctionnement au plan d'épargne dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Abondement de l'entreprise aux versements des adhérents

L'aide de l'entreprise peut consister dans le recours à l'une des formules d'abondement suivantes, consistant dans des sommes versées par l'entreprise en complément des versements volontaires des

salariés ou des personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 du code du travail précité (intéressement, participation ou autre versement volontaire tel des jours de repos ou un transfert du CET).

Option 1

L'entreprise ne verse pas d'abondement.

Option 2

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements pour les 100 premiers euros et 100 % des versements de 101 € à 300 € et 50 % des versements au-delà de 301 € ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 3

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 10 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 €, 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 4

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 50 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 5

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 100 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 6

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

À défaut de choix, l'option 1 sera appliquée.

Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement versé annuellement par une ou plusieurs entreprise ne pourra ni dépasser le triple des versements, ni excéder le plafond global légal de versement en vigueur (à ce jour, 16 % du PASS).

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Versement initial et/ou périodique de l'entreprise

L'entreprise a la faculté de mettre en place un versement initial à l'ouverture du PERCOI pour chaque adhérent.

Elle peut en outre prévoir de mettre en place un versement périodique annuel, uniforme pour l'ensemble des adhérents.

Le montant total de ces deux versements éventuels ne peut excéder les plafonds en vigueur (à ce jour, 2 % du PASS par an) et est pris en compte pour l'appréciation du respect du plafond global légal de versement des entreprises mentionné ci-dessus (à ce jour, 16 % PASS).

Sommes issues du CET

Les sommes provenant d'un CET correspondant à un abondement de l'employeur et transférées dans un PERCO ou PERCOI sont assimilées à des versements des employeurs à ces plans.

Modalité de mise en place et de révision de la participation de l'entreprise

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

L'entreprise signataire et/ou adhérente peut opter pour la tacite reconduction (pour une durée annuelle) ou non de son abondement sur le bulletin d'adhésion.

À défaut de changement signifié par l'entreprise avant le 15 décembre de chaque année, les règles d'abondement jusque-là définies s'appliqueront à l'année suivante.

L'employeur informe ses salariés de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Article 3

Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERCOI sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises -FCPE- et/ou d'actions de société d'investissement à capital variable -SICAV- (ci-après les « Fonds ») présentant des profils et des orientations de gestion différentes, dont au moins un fonds est investi, conformément à l'article L. 3334-13 du code du travail, dans les limites prévues à l'article L. 214-64 du code monétaire et financier, dans les entreprises solidaires au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

Gestion des avoirs

Pour la gestion de leurs avoirs, les participants ont le choix entre deux modes de gestion : la gestion libre et la gestion pilotée.

L'information relative à l'option entre la gestion libre et la gestion pilotée est assurée par l'établissement à qui a été confiée la tenue de compte des participants.

Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERCOI. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusifs l'un de l'autre, le panachage entre les deux options est possible.

Le choix du mode de gestion n'est pas définitif : le passage de la gestion libre à la gestion pilotée, et inversement, est possible à tout moment sur demande du participant.

À défaut de choix explicite du participant, ses versements (et en particulier les sommes issues de la participation) font l'objet de la gestion pilotée.

Gestion Libre : Le participant définit lui-même ses supports d'investissement, parmi les FCPE proposés par le PERCOI, pour l'allocation de ses versements. Il gère librement son épargne et peut, à tout moment, décider de modifier l'orientation de ses placements en procédant à des arbitrages entre les FCPE.

Les FCPE retenus sont les suivants :

- Capital Monétaire part 2R ;
- AXA Génération Euro Obligations part 2R ;
- AXA Génération Tempéré Solidaire part 2R ;
- AXA Génération Équilibre part 2R ;
- AXA ES Long terme part 2M ;
- AXA Génération Europe Actions part 2R.

Gestion pilotée permettant une réduction progressive des risques financiers :

Cette allocation permet une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif présentant un profil d'investissement à faible risque. Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan, le portefeuille de parts que le participant détient est composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Cette gestion s'effectue à travers les compartiments de la SICAV AXA pension part R.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. À défaut d'indication contraire, l'horizon de placement retenu est la date de son 62^e anniversaire.

Société de gestion et dépositaire des supports d'investissement

La société de gestion des FCPE et SICAV est AXA INVESTMENT MANAGERS PARIS dont le siège social est sis tour Majunga, La Défense 9, 6, place de la Pyramide, 92800 Puteaux- France.

Elle a été choisie par la branche par l'intermédiaire d'AUDIENS COURTAGE, sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Le dépositaire étant BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES, dont le siège social est sis 3, rue d'Antin, 75002 Paris.

Cas particulier de la participation

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche ETSCE, l'affectation se fera en totalité sur le PEI pour être investis sur le FCPE « Capital Monétaire part 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche ETSCE, l'affectation se fera :
 - pour moitié sur le PERCOI selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon d'investissement (« gestion pilotée » par défaut) ;
 - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investis sur le FCPE « Capital Monétaire part 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Arbitrages

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour changer l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne remettent pas en cause la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCOI qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

Frais de gestion des fonds

Commissions d'entrée : les commissions d'entrée dans chacun des fonds sont à la charge des porteurs de parts ; elles s'élèvent à 0,35 % du capital investi par le participant.

Frais de gestion financière : les frais de gestion administrative et financière des fonds sont à la charge des fonds conformément aux dispositions prévues dans le règlement ou le prospectus de chaque fonds concerné.

Revenus du portefeuille des fonds

Les revenus et produits des avoirs compris dans le ou les fonds sont automatiquement réinvestis dans ces fonds selon les modalités prévues par les règlements ou prospectus desdits fonds pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multi-entreprises, régie par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque FCPE détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise.

Le président du conseil de surveillance est choisi parmi les représentants des porteurs de parts.

Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

Il adopte un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts et dont le contenu est précisé par le règlement général de l'autorité des marchés financiers.

Les employeurs prennent en charge les frais relatifs à la tenue des conseils de surveillance.

Conseil d'administration de la SICAV

Le conseil d'administration de la SICAV tient lieu de conseil de surveillance.

Le conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la SICAV et veille à leur mise en œuvre. Dans la limite de l'objet social et sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaire, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la SICAV et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Le conseil d'administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns.

Le président ou le directeur général de la SICAV est tenu de communiquer à chaque administrateur tous les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Le conseil d'administration peut conférer à un ou plusieurs de ses membres ou à des tiers, actionnaires ou non, tous mandats spéciaux pour un ou plusieurs objets déterminés.

Article 4

Droits des participants investis sur les fonds

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millième de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millième de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

AXA EPARGNE ENTREPRISE dont le siège social est sis 313, terrasses de l'Arche, 92727 Nanterre Cedex, AXA EPARGNE ENTREPRISE ayant également la qualité de teneur des comptes conservateurs de parts.

Il a été choisi par la branche ETSCE par l'intermédiaire d'AUDIENS COURTAGE, sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Article 5

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au jour de leur départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) Décès de l'intéressé(e), de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. En cas de décès de l'intéressé(e), il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits dans les 6 mois à compter du jour du décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé(e).

c) Invalidité de l'intéressé(e), de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé(e).

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demandes de déblocage anticipé

Les demandes de déblocage anticipé sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts par les participants.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value est assujettie aux prélèvements sociaux.

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

Article 6

Sortie du PERCOI

La délivrance des sommes inscrites aux comptes des participants s'effectue, en principe, sous la forme d'une rente viagère acquise à titre onéreux. Toutefois le présent accord prévoit aussi la possibilité, pour le participant d'opter pour une sortie en capital de ses avoirs constitués au titre du PERCOI.

La liquidation du PERCOI est de droit à partir de la date à laquelle le participant a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Le participant adresse sa demande de liquidation du PERCOI directement au teneur de compte.

Article 7

Information

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PERCOI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise...)

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

Chaque année dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de la société de gestion sur simple demande.

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs existant dans l'entreprise.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.capeasi.com) ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles...).

Article 8

Participants ayant quitté l'entreprise

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à la retraite, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif indiquant la nature et le montant de ses droits, ainsi que toute information concernant le transfert des sommes épargnées vers le PERCO/PERCOI du nouvel employeur ;

- de lui faire préciser l'adresse postale et l'adresse électronique à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses droits sont conservés par le teneur de comptes conservateur de parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 9

Frais de tenue de compte individuel

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

- 12 € HT par participant ayant adhéré au PEI ou au PERCOI ;
- 18 € HT s'il y a adhésion du participant au PEEI et PERCOI (montant global pour les deux dispositifs).

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (33,30 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateurs de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (33,30 € TTC).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2019.

Article 10

Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, et lorsqu'elle rend impossible la poursuite de son PERCOI, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées vers le plan d'épargne (PERCO/PERCOI) de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un PERCO/PERCOI dans la nouvelle entreprise, les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

Fait à Paris, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

PRÉSENTATION DES CRITÈRES DE CHOIX DE PLACEMENT ET DE LA LISTE DES FORMULES DE PLACEMENT DE LA GESTION LIBRE DU PEI ET DU PERCOI

Préalablement à toute souscription l'investisseur doit prendre connaissance de la dernière version du DICI et du règlement ou prospectus du ou des supports dans lequel ou lesquels il souhaite investir mis à disposition sur le site du teneur de compte conservateur de parts ere.axa.fr ou remis sur simple demande auprès de la société de gestion.

Il est précisé que ce document est exclusivement conçu à des fins d'information. Il ne constitue ni un élément contractuel, ni un conseil en investissement. Du fait de leur simplification, les informations contenues dans ce document sont partielles. Elles ne constituent pas un engagement contractuel de la société de gestion, peuvent être subjectives et sont susceptibles d'être modifiées sans préavis dans les limites du règlement ou prospectus.

Capital Monétaire Part 2R

Le FCPE est classé dans la catégorie « Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard ».

Objectif de gestion : recherche d'une performance annuelle égale à l'EONIA (Euro OverNight Interest Average) capitalisé diminuée des frais de gestion réels de l'OPCVM sur un horizon de placement recommandé supérieur à 3 mois, en investissant sur les marchés monétaires et de taux euros.

Profil de risque et de rendement : 1/7 ⁽¹⁾

Durée minimale de placement recommandée : 2 mois ⁽²⁾

Frais courants : 0,11 %

Risques spécifiques ⁽³⁾ : en cas de très faible niveau des taux d'intérêt du marché monétaire, le rendement dégagé par le FCPE pourrait ne pas suffire à couvrir les frais de gestion et sa valeur liquidative serait susceptible de baisser de manière structurelle.

AXA Génération Euro Obligations Part 2R

Le FCPE est classé dans la catégorie « Obligations et autres titres de créances libellés en euros ».

Objectif de gestion : recherche d'une performance corrélée essentiellement aux marchés obligataires de la zone OCDE (titres libellés en euro), par la mise en œuvre d'une gestion dynamique et discrétionnaire reposant notamment sur l'analyse de la courbe des taux et du risque crédit des émetteurs. Recherche d'un investissement sur des titres répondant à des critères socialement responsables.

Profil de risque et de rendement : 3/7 ⁽¹⁾

Durée minimale de placement recommandée : 3 ans ⁽²⁾

Frais courants : 1,20 %

(1) Chaque support est évalué sur une échelle allant de 1 à 7 (Indicateur synthétique de risque et de rendement (ISRR) figurant dans les documents d'informations clés pour l'Investisseur [DICI]). La catégorie 1 représente les supports les moins risqués au rendement potentiellement plus faible, tandis que la catégorie 7 représente les supports les plus risqués au rendement potentiellement plus élevé. La catégorie la plus faible ne signifie pas pour autant un investissement sans risque, il s'agit d'une donnée évolutive et les porteurs de parts sont invités à se référer à la dernière version en vigueur du DICI pour en connaître le niveau actuel.

(2) La durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de l'épargne.

(3) Risques indiqués dans le DICI du fonds. Pour une présentation complète des risques, il convient de se reporter au règlement ou au prospectus dudit fonds.

Risques spécifiques ⁽¹⁾ : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de valorisation, risque de liquidité, risque de contrepartie.

AXA Génération Tempéré Solidaire Part 2R

Objectif de gestion : recherche, par l'intermédiaire de l'OPC, de performance en s'exposant majoritairement sur les marchés de taux européens tout en conservant une exposition sur les marchés actions européens et en tenant compte des contraintes attachées à l'investissement solidaire.

Ce fonds est un FCPE solidaire.

Profil de risque et de rendement : 3/7 ⁽²⁾

Durée minimale de placement recommandée : 3 ans ⁽³⁾

Frais courants : 2,22 %

Risques spécifiques ⁽¹⁾ : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de valorisation, risque de liquidité.

AXA Génération Équilibre Part 2R

Objectif de gestion : recherche de performance à moyen terme en s'exposant essentiellement sur les marchés d'actions et de taux européens en privilégiant le juste équilibre de l'investissement par la mise en œuvre d'une gestion fondée sur une allocation dynamique et discrétionnaire entre ces classes d'actifs qui satisfont à des critères socialement responsables.

Profil de risque et de rendement : 4/7 ⁽²⁾

Durée minimale de placement recommandée : 4 ans ⁽³⁾

Frais courants : 2,17 %

Risques spécifiques ⁽¹⁾ : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de liquidité, risque de contrepartie, risque de valorisation.

AXA Génération Europe Actions Part 2R

Le FCPE est classé dans la catégorie « Actions internationales ».

Objectif de gestion : recherche de croissance du capital à long terme en s'exposant essentiellement aux marchés actions internationales de sociétés satisfaisant aux critères d'investissement responsable par la mise en œuvre d'une gestion fondée sur une allocation dynamique qui satisfait à des critères socialement responsables.

Profil de risque et de rendement : 5/7 ⁽²⁾

Durée minimale de placement recommandée : 8 ans ⁽³⁾

Frais courants : 2,21 %

Risques spécifiques ⁽¹⁾ : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de valorisation, risque de liquidité, risque de contrepartie.

(1) Risques indiqués dans le DICI du fonds. Pour une présentation complète des risques, il convient de se reporter au règlement ou au prospectus dudit fonds.

(2) Chaque support est évalué sur une échelle allant de 1 à 7 (Indicateur synthétique de risque et de rendement (ISRR) figurant dans les documents d'informations clés pour l'Investisseur [DICI]). La catégorie 1 représente les supports les moins risqués au rendement potentiellement plus faible, tandis que la catégorie 7 représente les supports les plus risqués au rendement potentiellement plus élevé. La catégorie la plus faible ne signifie pas pour autant un investissement sans risque, il s'agit d'une donnée évolutive et les porteurs de parts sont invités à se référer à la dernière version en vigueur du DICI pour en connaître le niveau actuel.

(3) La durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de l'épargne.

AXA ES Long terme Part 2M

Objectif de gestion : participer à l'évolution des marchés des actions internationales (dont les marchés européens) et des obligations émergentes et/ou obligations à haut rendement de type spéculatif par la mise en œuvre d'une gestion dynamique et discrétionnaire, tout en étant en permanence exposé à des actifs du marché du secteur immobilier.

Profil de risque et de rendement : 4/7 ⁽¹⁾

Durée minimale de placement recommandée : 8 ans ⁽²⁾

Frais courants : 1,83 %

Risques spécifiques ⁽³⁾ : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de liquidité.

(1) Chaque support est évalué sur une échelle allant de 1 à 7 (Indicateur synthétique de risque et de rendement (ISRR) figurant dans les documents d'informations clés pour l'Investisseur [DICI]). La catégorie 1 représente les supports les moins risqués au rendement potentiellement plus faible, tandis que la catégorie 7 représente les supports les plus risqués au rendement potentiellement plus élevé. La catégorie la plus faible ne signifie pas pour autant un investissement sans risque, il s'agit d'une donnée évolutive et les porteurs de parts sont invités à se référer à la dernière version en vigueur du DICI pour en connaître le niveau actuel.

(2) La durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de l'épargne.

(3) Risques indiqués dans le DICI du fonds. Pour une présentation complète des risques, il convient de se reporter au règlement ou au prospectus dudit fonds.

ANNEXE II

GESTION PILOTÉE DU PERCOI

Pour les participants qui ne souhaitent pas gérer leur épargne, la gestion pilotée leur permet d'optimiser la gestion de leur épargne et profiter des marchés d'actions et d'obligations, tout en sécurisant de manière progressive les risques financiers pesant sur les sommes investies. Ainsi les versements sont automatiquement investis dans un support dont la gestion est liée à l'âge théorique de départ à la retraite ou l'horizon de placement.

À défaut de précision de l'adhérent, l'âge théorique de départ en retraite est de 62 ans.

La SICAV AXA Pension fait partie de la famille des fonds à maturité cible. Chaque compartiment au sein de la SICAV correspond à un horizon d'investissement cible pour l'épargnant (ex. : date prévisionnelle de départ en retraite, acquisition de résidence principale...).

PERCO + : la SICAV AXA Pension investit dans différentes classes d'actifs parmi lesquelles les actions éligibles au PEA/PME, conformément au décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 portant application de l'article 149 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et de l'article L.137-16 du code de la sécurité sociale.

Compartiments de la SICAV AXA PENSION :

- AXA Pension Zen R ;
- AXA Pension 2021-2023 R ;
- AXA Pension 2024-2026 R ;
- AXA Pension 2027-2029 R ;
- AXA Pension 2030-2032 R ;
- AXA Pension 2033-2035 R ;
- AXA Pension 2036-2038 R ;
- AXA Pension 2039-2041 R ;
- AXA Pension Long terme R.

Définissez votre horizon : un seul choix à faire ; définir l'échéance au moment de l'investissement. Votre épargne est investie dans un fonds unique pour une meilleure lisibilité de votre épargne retraite.

Optimisez la répartition de votre épargne : vous tirez parti des multiples opportunités d'investissement dans le monde. AXA Pension investit dans :

- des thématiques d'investissement de long terme : l'investissement socialement responsable, les marchés émergents, la santé, les infrastructures, l'immobilier coté, les matières premières...
- une large palette de classes d'actifs : actions de grandes et petites entreprises, obligations d'États, obligations d'entreprises, obligations indexées sur l'inflation, instruments monétaires...
- une grande variété de zones géographiques : zone Euro, États-Unis, Royaume-Uni, Asie Pacifique...
- une gestion pilotée : votre exposition au risque est ajustée en fonction de l'horizon de placement défini ; plus l'horizon est court, plus l'allocation s'orientera vers la sécurisation, alors que sur un horizon plus long l'allocation sera plus dynamique faisant appel à différentes classes d'actifs thématiques, adaptées à un horizon plus lointain ;
- une désensibilisation progressive à l'approche de la retraite : vous bénéficiez d'une allocation d'actifs adaptée en permanence à votre horizon d'investissement ;

– l'épargne est tout d'abord placée sur des actifs dynamiques, puis à mesure que l'échéance se rapproche, l'épargne est progressivement réallouée sur des actifs de sécurisation.

Exemple d'un placement pour un départ en retraite :

Vous êtes né(e) en 1960 et prévoyez un départ en retraite en 2022 ; votre épargne est investie dans le compartiment 2021-2023 dont l'objectif est d'optimiser l'allocation de portefeuille sur cet horizon.

Forme juridique : SICAV de droit français

Date de création : 7 janvier 2011

Devise du fonds : euro

Type de part : capitalisation

Profil de risque : C (produits risqués en capital, perte limitée au capital investi)

Durée de placement recommandée : en fonction de la date de maturité du compartiment choisi

Société de gestion : AXA IM Paris

ANNEXE III
DICI DES FONDS

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

ACCORD DU 12 JUIN 2019
RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1951152M
IDCC : 538

Entre :

SAMERA,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SUD RAIL,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 12 juin 2019 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes et notamment à celles de l'accord relatif à la formation professionnelle du 15 décembre 2015.

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes dans ses objectifs de :

- qualification des salariés, développement des compétences et de maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus fragiles dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- fidélisation et facilitation de leur parcours professionnel et évolution professionnelle ;
- renforcement de l'attractivité du secteur ;
- défense et promotion des métiers de la branche ;
- facilitation de l'intégration des jeunes et amélioration de la gestion des âges (jeunes et seniors) ;

- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Ils tiennent compte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de ses décrets d'application.

Ils tiennent compte également des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils tiennent compte du bilan de l'application de l'accord du 15 décembre 2015 et des travaux conduits depuis 2016 au sein de la section paritaire professionnelle manutention ferroviaire et travaux connexes de l'OPCA de branche et au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l'accord relatif à la formation professionnelle du 17 mars 2006.

Le présent accord a le même champ d'application géographique et professionnel que la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 1^{er}

Priorités de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire

Les signataires du présent accord fixent comme priorités d'ensemble par la voie de la formation professionnelle ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE) :

- l'accès des salariés en difficulté au regard des connaissances et compétences de base et/ou les moins qualifiés (en s'appuyant sur les acquis de leur expérience professionnelle) ;
- le développement des compétences des salariés avec une priorité pour les formations à la sécurité ;
- la mise en place et le développement des démarches de certification des compétences des salariés en s'appuyant sur les quatre certifications retenues pour structurer cette politique de branche :
 - certification des compétences de base nettoyage et manutention ferroviaire ;
 - CQP Agent de nettoyage et manutention ferroviaire ;
 - CQP Chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire ;
 - CléA.

Article 2

Objectifs de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire

Les parties signataires fixent à la CPNE-FP de branche et à l'observatoire prospectif des métiers et des emplois comme objectif la mise en œuvre des priorités de branche fixées à l'article 1^{er} en les déclinant de manière adaptée et pertinente selon les axes suivants (par ordre d'importance au regard de la situation économique et sociale de la branche) :

- le développement des compétences des salariés, en lien ou non avec leur poste de travail ;
- la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme ;
- l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA.

Article 3

L'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise

Afin de favoriser l'accès des salariés les moins formés aux actions de formation et notamment à la validation des acquis de l'expérience (VAE), les signataires de l'accord missionnent la CPNE-FP et le conseil des métiers de la branche manutention ferroviaire de conduire des études et réflexions pour concevoir des outils visant à favoriser l'accès aux divers dispositifs de formation à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle et y compris les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces travaux porteront notamment sur :

- organisation de la disponibilité du salarié pour suivre une formation et de son remplacement en production ;
- élaboration et formalisation du plan de développement des compétences de l'entreprise, notamment dans un cadre pluriannuel pour faciliter l'accès des salariés à la formation ;
- identification et construction des parcours de formation, intégrant l'auto-positionnement des salariés dans le cadre de la validation de leurs acquis de l'expérience ;
- identification des modalités et méthodes pédagogiques adaptées, et notamment celles qui permettraient le développement de l'apprenance et de la compétence « apprendre à apprendre » ;
- facilitation de la gestion administrative des demandes de financement des entreprises ;
- mobilisation des cofinancements ;
- financement des actions ;
- évaluation de la ou des actions de formation et plus généralement de la politique de formation au regard des enjeux de l'entreprise.

Par ailleurs, durant la période 2019-2020-2021, les signataires incitent le conseil des métiers de la branche à solliciter les commissions permanentes de l'OPCO Mobilités susceptibles d'intervenir pour améliorer l'accès des salariés des entreprises de moins de 50 salariés aux dispositifs de formation et notamment la commission permanente plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés et la commission permanente observatoire et certifications.

Article 4

La mise en œuvre du compte personnel de formation

Les signataires de l'accord rappellent que selon les dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail « Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi (...), afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute. »

Les signataires rappellent que sont éligibles au compte personnel de formation plusieurs actions de formation prioritaires pour la branche manutention ferroviaire et notamment celles conduisant aux CQP de la branche manutention ferroviaire.

Aussi, la mise en œuvre du compte personnel de formation peut s'articuler parfaitement avec la politique de formation de la branche dans un objectif de « formation durable » qui bénéficiera au développement des compétences des salariés et à la sécurisation de leurs parcours quelque soient leur projet professionnel.

Article 5

La mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation, les parties signataires s'engagent à informer les employeurs et salariés de la branche que « les actions permettant de faire valider les acquis de

l'expérience » (VAE) sont des actions de formation au même titre que l'apprentissage, les bilans de compétences ou les actions de formation prévues au plan de développement des compétences ou accessibles dans le cadre du compte personnel de formation.

Une information sur les outils et modalités de la VAE pour permettre aux salariés d'accéder aux trois certifications propres à la branche manutention ferroviaire sera diffusée par la plate-forme de certification de la branche et seront relayés également par les canaux d'informations habituels des signataires de l'accord.

Les parties signataires conviennent que la validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel dont le développement de sa mise en œuvre sera également facilité par l'engagement de démarches collectives au sein des entreprises de la branche.

Au cours de la période triennale (2019-2020-2021) du présent accord, les signataires confient à la CPNE-FP de la branche l'élaboration d'un cadre commun à ces démarches collectives prenant en compte comme enjeu principal l'accès des salariés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs projets professionnels et aux besoins des entreprises.

Ce travail de définition du cadre commun de l'accompagnement des salariés à la VAE dans une démarche collective portera notamment sur les étapes suivantes :

- phase amont de construction du projet au sein de l'entreprise ;
- phase d'accueil des candidats ;
- phase d'accompagnement des candidats ;
- phase de suivi et de bilan.

La CPNE-FP de la branche est l'organe qui fixera les règles en matière de participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience en s'appuyant sur le cadre suivant :

- un salarié participant à un jury de VAE demandera une autorisation d'absence à son employeur au moins 15 jours avant le début de la session de validation. Cette demande devra être accompagnée de la convocation au jury de VAE. L'employeur est tenu d'accorder cette autorisation, sauf en cas de préjudice possible sur la bonne marche de l'entreprise, et après avis conforme des instances représentatives du personnel ;
- la rémunération du salarié membre de jury est maintenue par l'employeur qui en demandera la prise en charge à l'OPCO Mobilités. Les autres frais liés au jury tels que l'hébergement, le déplacement et la restauration seront également pris en charge par l'OPCO Mobilités selon un barème arrêté par le conseil des métiers.

Article 6

L'accès aux certifications

Comme il a été exposé à l'article 1^{er} du présent accord, la première priorité de la branche consiste à développer l'accès des salariés les moins formés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs acquis professionnels.

Les signataires s'accordent pour convenir que les certifications de la branche, CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire, CQP chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire, certification des compétences de base nettoyage et manutention ferroviaire (registre spécifique), CléA (registre spécifique), sont suffisantes pour permettre l'accès des salariés de la branche aux certifications et qu'il n'existe pas de besoin d'en créer et déposer d'autres à court et moyen termes.

Pour que l'attention des acteurs de la formation au sein de la branche porte sur la concrétisation de l'accès à ces certifications sur la base du volontariat des salariés, la CPNE-FP de la branche étudiera au cours de la période triennale du présent accord (2019-2020-2021) les actions et modalités pratiques de mise en œuvre de celle-ci.

Article 7

Le développement du tutorat

Le développement du tutorat est de nature à faciliter la mise en œuvre des actions de formation prioritaires pour la branche qui, dans leur ensemble, requiert un accompagnement des apprenants ainsi que la diffusion de la culture de l'apprenance à laquelle les tuteurs peuvent contribuer.

La CPNE-FP Manutention ferroviaire a constaté ces dernières années que les fonds de la professionnalisation susceptibles de financer des formations de tuteurs étaient peu mobilisés au sein de la branche sans pouvoir en déterminer les causes.

Les signataires demandent donc à la CPNE-FP d'établir au cours de la période 2019-2021 un point quantitatif et qualitatif concernant la mise en œuvre du tutorat au sein de la branche et d'identifier les freins ou obstacles au développement du tutorat afin d'expérimenter des actions correctrices en 2021 (et d'en faire le bilan lors de la préparation de l'accord triennal 2022 à 2024).

Parmi ces actions correctrices, les signataires soulignent l'importance d'identifier des actions pouvant aider à l'exercice des missions de tuteur et les conditions de cet exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

Article 8

La valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage

Les parties signataires soulignent l'importance des actions prioritaires de la branche en faveur de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du développement du tutorat et de la valorisation de la fonction de tuteur. À l'issue de l'expérience de tutorat, la branche s'engage à favoriser l'accès des tuteurs à la certification de compétences professionnelle interbranches (CCPI) « Tutorat en entreprise ».

Les signataires s'engagent à réaliser une étude au cours de la période triennale 2019-2020-2021 concernant les possibilités de valoriser les contributions des divers acteurs de la formation dans le cadre de leurs parcours professionnels.

Article 9

Le développement des compétences des salariés de la branche notamment en vue de l'accès à une qualification supérieure

Comme il est développé ci-dessus, à « l'article 1.2 : le développement de l'accès des salariés à la formation par la mise en œuvre de parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience organisés pour faciliter le développement de leurs compétences et leur validation » le développement des compétences des salariés est une priorité de la branche, y compris en vue de l'accès à une qualification supérieure.

Pour réaliser ce développement des compétences la branche entend s'appuyer notamment sur les parcours de formation articulés ou non à une validation des acquis de l'expérience (VAE, visée à l'article 5 du présent accord) et les actions de formation en situation de travail (AFEST, visée à l'article 13 du présent accord).

Article 10

Le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels

C'est en tenant compte du contexte économique et social de la branche, que les signataires ont défini les priorités de branche figurant à l'article 1^{er} du présent accord. Ils considèrent que la mise en œuvre de ces priorités participera largement au maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche. Toutefois parmi celles-ci ou en complément de celles-ci, le conseil des métiers de la branche auprès de l'OPCO Mobilités devra, à ce titre, être particulièrement attentif aux actions suivantes :

- l'accès des salariés à des formations en vue de certifications de compétences de base, lutte contre l'illettrisme notamment ;

- les actions de formation d'adaptation au poste de travail ;
- les bilans de compétences (en cas de risque de désinsertion professionnelle).

Article 11

L'insertion ou la réinsertion de salariés au sein de la branche

Traditionnellement, l'insertion au sein de la branche s'appuie sur l'apprentissage que les signataires de l'accord entendent consolider notamment par le biais des actions en faveur du développement et de la valorisation du tutorat définies aux articles 7 et 8 ci-dessus.

Les signataires entendent également favoriser l'insertion des salariés au sein de la branche en incitant l'ensemble de ceux-ci à valider leurs acquis de l'expérience (et pour les primo entrants à se former) avec la mobilisation et validation des blocs de compétences de la branche.

Article 12

La formation et la certification des représentants du personnel et des salariés exerçant des mandats syndicaux

Les signataires entendent également au cours de la période triennale 2019-2020-2021 pour la mise en œuvre des orientations inscrites par les partenaires sociaux à l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social au sein de la branche (notamment de son art. 4) et en lien avec l'arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, développer les programmes de formation desdits représentants dans le cadre des politiques et dispositions de la formation continue pour ce qui est des compétences visées dans les référentiels listés ci-dessous :

- CCP Animer une équipe ;
- CCP Gérer le traitement, l'organisation et le partage d'information ;
- CCP Assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet ;
- CCP Assurer un service de médiation sociale ;
- CCP Prospector, présenter et négocier une solution technique ;
- CCP Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise

Ces programmes de formation seront accessibles aux élus du personnel de la branche candidats à des parcours certifiant en tenant compte de leurs projets professionnels et personnels (évidemment en fonction des blocs de compétences des 6 CQP évoqués ci-dessus qu'ils souhaitent valider).

Les travaux de préparation de ces cursus sur chacun des 6 axes indiqueront les prérequis pour entrer dans ces parcours et l'acquisition de ceux-ci fera l'objet de précurseurs en lien avec la certification des compétences de base NMF et participeront à la validation partielle de cette certification par les salariés concernés.

Article 13

Déployer les actions de formation en situation de travail (AFEST) au sein de la branche

L'action de formation en situation de travail (AFEST) est prévue à l'article L. 6323-2 du code du travail.

Le conseil des métiers de la branche sollicitera l'OPCO Mobilités pour faciliter le déploiement de cette action de formation en situation de travail au sein de la branche.

Cet appui devra porter notamment sur :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction – tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail qui permettent

- d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Article 14

La contribution « conventionnelle » au titre du plan de développement des compétences

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent prolonger l'application de la contribution conventionnelle égale à 0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Cette contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1^{er} janvier 2019 :

- la contribution est calculée à titre estimatif sur la base de la masse salariale de l'année N – 1 ;
- toute entreprise entrant dans le champ d'application de la branche versera cette contribution chaque année à l'organisme habilité à cette collecte en 2 versements suivant un échéancier convenu entre le conseil des métiers de la branche et l'OPCO Mobilités ;
- le solde définitif est calculé sur la base de la masse salariale réelle de l'année N, s'il est positif il fait l'objet d'un versement par l'entreprise à l'OPCO Mobilités au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1 ; s'il est négatif (MS année N < MS année N – 1) il fait l'objet d'un avoir de l'OPCO à l'entreprise au titre de la contribution conventionnelle de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).

Article 15

Appui à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation ⁽¹⁾

La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) pourra être portée à 36 mois maximum (au lieu de 12 mois) pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

La durée des formations définies au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail peut être portée pour les priorités définies à l'article 1^{er} du présent accord à une durée égale à 40 % de la durée du contrat (au lieu de 150 heures ou 15 % de la durée du contrat au minimum).

Les modalités de prise en charge par l'OPCO Mobilités au titre des contrats de professionnalisation sont définies selon le barème établi et actualisé en tant que de besoin par le conseil des métiers de la branche.

Les parties signataires conviennent, pour encourager l'insertion par la professionnalisation, que les contrats de professionnalisation conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes de prise en charge de la formation d'une majoration de cette prise en charge de 10 % (sous réserves de la validation du CA de l'OPCO Mobilités).

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivi d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet de cette bonification de 10 %.

Enfin les contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

catégorie B ou C bénéficieront d'une majoration de 10 % de la prise en charge pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant ces majorations qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

Article 16

Appui à la mise en œuvre du dispositif Pro-A ⁽¹⁾

Dans la limite des fonds consacrés aux actions de promotion ou de reconversion (professionnalisation) en alternance dans le cadre du dispositif Pro-A, la prise en charge et notamment la détermination de forfaits horaires et forfaits parcours, qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement, est déterminée par le conseil des métiers de la branche auprès d'OPCO Mobilités selon le barème qu'elle actualise en tant que de besoin.

Les dispositions législatives et réglementaires encadrent les durées de l'action de formation Pro-A et de la durée de la formation qu'elle comporte de la façon suivante :

L'action est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

- elle peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- elle peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par accord collectif.

La durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la période.

- elle peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par un accord collectif.

Considérant la contribution positive à la lutte contre l'illettrisme au sein de la branche, les parties signataires par cet accord conviennent :

- la durée du dispositif Pro-A est fixée à 24 mois pour les salariés non diplômés (niveau VI ou V *bis* de l'Éducation nationale) et notamment ceux en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme qui s'inscrivent dans un parcours de formation aux compétences de base ;
- pour ces mêmes catégories de salariés la durée de la formation peut être portée à 25 % de la période totale.

Les parties signataires conviennent que l'OPCO Mobilités prendra en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et du dispositif Pro-A sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision annuelle (où à tout moment) par le conseil des métiers de la branche auprès de l'OPCO Mobilités.

Article 17

Appui au développement du tutorat

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation (contrat de professionnalisation, dispositif Pro-A, apprentissage) et des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

(1) Idem note 4, dispositif Pro-A ou tout dispositif de même nature s'y substituant.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCO Mobilités dans les conditions prévues au barème qu'elle actualise en tant que de besoin.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par le conseil des métiers auprès de l'OPCO Mobilités.

Article 18

Les abondements supplémentaires en euros du CPF

Les parties signataires conviennent de la possibilité d'un abondement « supplémentaire » en euros au moment de la mobilisation de son compte par le salarié, porté par les fonds mutualisés légaux de l'OPCO Mobilités et donc sous réserve de l'accord du financeur (frais pédagogiques et frais annexes) pour :

- les salariés non titulaires de diplômes ou de titres (listés par la CPNE-FP de branche) et, qui décideraient de s'engager dans un parcours coconstruit de certification entrant dans les priorités définies à l'article 1^{er} du présent accord, dans le cadre d'un co-investissement CPF/dispositif Pro-A ou plan de développement des compétences : 25 % du financement engagé par le salarié ;
- les salariés souhaitant mobiliser leur CPF sur les formations aux compétences de base NMF ou tout autre cursus d'alphabétisation ou tout autre cursus d'alphabétisation (ou « savoirs de base ») dans le cadre d'un parcours coconstruit : 25 % du financement engagé par le salarié.

Il est rappelé que ces abondements supplémentaires en euros ne sont pas pris en compte ni dans le calcul des droits crédités sur le CPF (500 € acquis par an ou 800 € euros pour les salariés les moins qualifiés [niveau inférieur à CAP-BEP]), ni dans le plafond des 5 000 ou 8 000 euros.

Article 19

Appui à la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

Les parties signataires examineront, si les flux de recrutements le nécessitent, au cours de la période triennale dans le cadre du conseil des métiers de la branche auprès de l'OPCO Mobilités, l'opportunité de demander à l'OPCO Mobilités de conclure une convention cadre relative à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) avec Pôle emploi. Cette convention fixera, le cas échéant, le cadre général du partenariat et les engagements respectifs.

Article 20

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNE-FP de la branche manutention ferroviaire a été créée par l'accord du 17 mars 2006 et les dispositions de l'article 6 : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche stipulant : « Les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une CPNEFP dans la branche professionnelle. Le règlement intérieur de la CPNEFP sera établi lors de la première séance. »

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude et de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle la CPNE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation – en liaison avec l'évolution de l'emploi – en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et réadaptation professionnels ;

- rechercher à assurer la pleine utilisation, l’adaptation et le développement des moyens ;
- d’établir et réviser le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des divers dispositifs de formation, notamment ceux concernant la formation ;
- favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- de mettre en œuvre la politique de certification de la branche et de délivrer les certifications aux salariés de la branche candidats à celles-ci ;
- suivre l’évolution de la mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des organismes de formation habilités à intervenir auprès des salariés de la branche pour leur apporter un appui dans leurs parcours de formation ou de certification notamment via la VAE.

Par ailleurs la CPNE-FP assure le pilotage de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications et notamment :

- analyser les travaux de l’observatoire et d’élaborer à partir de ces résultats des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l’objectif d’égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- établir le programme d’activité de l’observatoire ;
- procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ainsi qu’à la diffusion et à la promotion des travaux de l’observatoire.

Article 21

L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)

L’observatoire est chargé de fournir des informations à la CPNE-FP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l’observatoire est chargé de réaliser des études et fournir à la CPNE-FP des informations permettant de :

- définir la politique de formation de la branche ;
- étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- définir les publics et formations prioritaires ;
- lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues prioritaires par la branche.

Article 22

Le conseil des métiers manutention ferroviaire de l’OPCO Mobilités

La RATP et les Branches (dont la branche manutention ferroviaire et travaux connexes) adhérentes à l’OPCO Mobilités définissent souverainement la politique qu’elles entendent suivre en matière de formation professionnelle.

Au sein d’OPCO Mobilités, cette politique est mise en œuvre par un conseil des métiers dont la branche manutention ferroviaire est dotée afin de décliner les décisions prises par sa commission paritaire de branche, sa commission paritaire nationale de l’emploi (CPNE).

Les règles relatives au mandat des conseillers, ainsi que les attributions et le fonctionnement des conseils des métiers, sont précisées par les statuts de l’OPCO Mobilités. Pour autant, le conseil des métiers de la branche manutention ferroviaire définit son propre mode de fonctionnement.

À cet effet, il arrête son propre règlement intérieur, sur le modèle de règlement intérieur de conseil des métiers proposé par le conseil d’administration d’OPCO mobilités.

Ce règlement intérieur ne peut pas être en contradiction avec celui de l’OPCO mobilités.

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre les différentes affectations sera validée en début d'exercice par le conseil des métiers de la branche, selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par de l'OPCO Mobilités, le conseil des métiers sera chargé d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux de la CPNE-FP.

Article 23

La représentation du conseil des métiers manutention ferroviaire au sein des commissions permanentes de l'OPCO Mobilités

Le conseil d'administration d'OPCO Mobilité a créé en son sein quatre commissions permanentes destinées à préparer ses travaux :

- une commission alternance ;
- une commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- une commission offres de services et action territoriale ;
- une commission observatoires et certifications.

Les commissions permanentes sont des instances consultatives, elles peuvent formuler tous avis dans leur domaine de compétence à destination du conseil d'administration. Ces avis sont portés à la connaissance des conseils des métiers.

Les commissions alternance, observatoires et certifications, et développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés proposent au conseil d'administration des actions communes pouvant être menées de façon intersectorielle au regard des politiques définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche et mises en œuvre par les conseils des métiers, ainsi que les conditions de prise en charge des dépenses susceptibles d'être financées sur décision du conseil d'administration et relevant de leurs domaines respectifs.

Les parties signataires engagent le conseil des métiers de la branche à participer activement à ces commissions permanentes de façon à rendre compte des priorités et objectifs de la branche en matière de développement de l'accès des salariés à la formation.

Article 24

Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord

Les parties signataires conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche (art. 1) en matière de formation professionnelle continue ; des objectifs (art. 2 à 12) facilitant la mise en œuvre de celles-ci ainsi que des moyens (art. 13 à 19) mis à la disposition des entreprises et des salariés pour le développement d'une « formation durable » au sein de la branche.

Pour ce faire ils conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion du conseil des métiers ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPNE-FP selon des modalités qui seront précisées en liaison avec l'OPCO Mobilités.

Article 25

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour une période triennale (2019-2020-2021). Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l'accord du 15 décembre 2015.

Article 26

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec avis de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 27

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ont été définies à l'article 3 du présent accord intitulé « l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ».

D'autres dispositions concernant la mise en œuvre de la politique de formation de la branche pourront être arrêtées dans le cadre de la commission permanente de l'OPCO Mobilités « Développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés »

Enfin, il est rappelé que les dispositions de l'article 14 relatif à la contribution conventionnelle plan de développement des compétences ne s'appliquent pas aux entreprises de 1 à 10 salariés.

Article 28

Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 18 juin 2019 entre en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Toutefois, par exception à la règle fixée à l'alinéa précédent, les dispositions de l'article 14 relatives à la contribution conventionnelles au plan de développement des compétences, entrent conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 29

Dépôt. – Extension

Le présent accord du 12 juin 2019 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

LISTE DES ACTIONS DE FORMATION PRIORITAIRES

Priorités au titre du contrat de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCO au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes (prise en charge) ;
- les certificats de qualifications professionnelles (CQP) spécifiques à la branche Manutention ferroviaire et travaux connexes ou blocs de compétences de ces certificats (prise en charge) ;
- les certifications professionnelles inscrites au RNCP et/ou les certifications et habilitations inscrites au registre spécifique concourant à la mise en œuvre des parcours de professionnalisation défini par la CPNE-FP de la branche (voir l'article 1.3 du présent accord) ou blocs de compétences de ces certifications (prise en charge).

Les certificats de qualifications professionnelles (CQP) non spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche et listés par la CPNE-FP en annexe II du présent accord, et ce dans l'attente de la mise en œuvre effective des CQP spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes (prise en charge) ;

Les diplômes et titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) non spécifiques à la manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche (prise en charge).

Priorités au titre du dispositif Pro-A (professionnalisation en alternance)

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCO au titre du dispositif Pro-A (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « dispositif Pro-A » est visé ci-après) sont :

- les actions permettant à un salarié de changer de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle permettant l'accès à une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes (prise en charge) ;
- les actions listées par la CPNE-FP de la convention collective nationale manutention ferroviaire en annexe II du présent accord et :
 - permettant l'accès à un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
 - ouvrant droit à un CQP/CQPI (certificat de qualification professionnelle/CQP inter-branches).

Priorités au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

Les parties signataires estiment prioritaires les actions de formation suivantes :

- pour l'ensemble des métiers de la manutention ferroviaire et travaux connexes, les actions de formation concourant à :

- la connaissance de l’environnement de travail (environnement physique, réglementaire) ;
- la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d’opérations) ;
- la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l’environnement et contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
- la mise à niveau concernant les techniques de base (utilisation des produits et des matériels) ;
- les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite de chariot automoteur, conduite d’auto-laveuse, travail en hauteur, habilitation électrique...) ;
- attitudes à adopter dans l’environnement de travail (déplacement sur chantier et à l’intérieur des matériels roulant ferroviaires, attitudes de service...) ;
- le travail en équipe.

Pour les métiers d’employés et de la filière support, les actions de formation concourant à :

- la connaissance de l’environnement de travail (organisation de l’entreprise, organisation du travail, organisation du chantier) ;
- la capacité à suivre une séquence de travail (un traitement d’information ou un ensemble de traitements d’informations ou de travaux administratifs) ;
- la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l’environnement et contexte de travail et des mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
- la mise à niveau concernant les techniques de bases (connaissances de base en informatique et bureautique) ;
- attitudes à adopter dans l’environnement de travail (déplacement sur chantier, attitudes de services...) ;
- le travail en équipe, et/ou selon l’emploi la capacité d’organiser le travail d’une équipe.

ANNEXE II

CERTIFICATIONS NON SPÉCIFIQUES À LA BRANCHE CONDUISANT À UN MÉTIER EXERCÉ AU SEIN DE CELLE-CI

Certifications

CQP Agent d'entretien et rénovation en propreté – CPNE FP Propreté – RNCP : niveau V, NSF 343t

CQP Agent machiniste classique – CPNE FP Propreté – RNCP : niveau V, NSF 343t

CQP Chef d'équipe en propreté – CPNE FP Propreté – RNCP : niveau IV, NSF 343t

CQPI Technicien(ne) de la qualité – (CPNE travail temporaire) – RNCP : niveau IV, NSF 200r

CQPI Agent(e) logistique (CPNE travail temporaire) – RNCP : niveau V, NSF 311

Diplômes

CAP Maintenance et hygiène des Locaux (ministère éducation nationale – RNCP : niveau V, NSF 343)

CAP Agent d'entreposage et de messagerie (ministère éducation nationale – RNCP : niveau V, NSF 311)

CAP Agent d'entreposage et de messagerie, mention services aéroportuaires (ministère éducation nationale – RNCP : niveau V, NSF 311)

BEP Métiers de l'hygiène, de la propreté et de l'environnement (ministère éducation nationale – RNCP : niveau V, NSF 343)

Bac Pro Hygiène et environnement (ministère éducation nationale – RNCP : niveau IV, NSF 343)

BTS Hygiène propreté environnement (ministère éducation nationale – RNCP : niveau III, NSF 343)

BEP Logistique et transport (ministère éducation nationale – RNCP : niveau V, NSF 311)

Bac Pro Logistique (ministère éducation nationale – RNCP : niveau IV, NSF 311)

Bac Pro Logistique, mention services aéroportuaires (ministère éducation nationale – RNCP : niveau IV, NSF 311)

DUT Gestion logistique et transport (ministère éducation nationale – RNCP : niveau III, NSF 311)

Licence professionnelle Transport-Logistique Spécialité : responsable d'exploitation (ministère éducation nationale – RNCP : niveau II, NSF 311)

Titres professionnels

Titre professionnel Agent(e) de propreté et d'hygiène (ministère éducation nationale – RNCP : niveau V, NSF 343t)

Titre professionnel Manager du développement du multiservices associés à la propreté (ministère éducation nationale – RNCP : niveau I, NSF 343p)

Titre professionnel responsable de service hygiène propreté (INHNI – RNCP : niveau II, NSF 343p)

ANNEXE III

RÉMUNÉRATION MINIMALE DES APPRENTIS

Afin de favoriser l'insertion des jeunes sous contrat d'apprentissage au sein des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de modalités de salaires minima des apprentis exprimés en pourcentage des salaires minimum garantis au sein de la manutention ferroviaire et travaux connexes selon le barème ci-après :

ANNÉE DU CONTRAT	SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC		SALAIRE MINIMUM en % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1 ^{re}	40 %	55 %	70 %
2 ^e	50 %	65 %	80 %
3 ^e	65 %	80 %	90 %

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 76 DU 27 JUIN 2019
RELATIF À LA CLASSIFICATION ET AUX SALAIRES

NOR : ASET1951168M
IDCC : 1147

Entre :
CSMF ;
FMF ;
SML ;
MG France,

D'une part, et

UNSA ;
FSPSS FO ;
CFTC Santé sociaux ;
FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier le système de classification des emplois au sein de la branche des cabinets médicaux.

Le nouveau système de classification décrit ci-après répond notamment aux objectifs suivants :

- doter les cabinets médicaux d'une cartographie actualisée des emplois de la branche et applicable dans toutes les structures, quelle que soit leur taille,

et

- donner aux salariés permanents une meilleure visibilité sur les parcours de carrière possibles au sein de chacune des filières professionnelles de la branche et entre ces filières.

Les partenaires sociaux, tout au long du travail d'élaboration de la méthode et des critères de classification ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

À cet égard, tant la méthode que les critères de classification, ont été analysés, par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, afin de vérifier qu'ils n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi étaient prises en compte.

La branche des cabinets médicaux étant très majoritairement composée de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés.

Cela exposé, il est arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions relatives à la classification professionnelle applicables au sein de la branche des cabinets médicaux. Les dispositions du présent avenant se substituent à toute autre disposition de la convention collective, des accords et des avenants de cette branche ayant le même objet.

Article 2

Filières professionnelles

La nouvelle grille de classification professionnelle est fondée sur cinq filières professionnelles correspondant aux activités des cabinets médicaux :

- la filière médicale ;
- la filière médico-technique ;
- la filière paramédicale ;
- la filière transversale ;

et

- la filière management.

Article 3

Emplois repères

La nouvelle grille de classification professionnelle s'articule autour de seize emplois repères dont les intitulés sont génériques et qui sont chacun rattachés à l'une des cinq filières métiers.

FILIÈRE PROFESSIONNELLE	EMPLOI REPÈRE	EXEMPLE DE POSTE
Médicale	Médecin Maïeuticien(ne)	
Médico-technique	Assistant(e) médical(e) et médico-technique Manipulateur(trice) d'électro- radiologie Médicale Technicien(ne) de laboratoire	Secrétaire médical(e), assistant(e) médical(e), assistant(e) médico-technique Manipulateur(trice) dosimétrie Technicien(ne) de laboratoire
Paramédicale	Auxiliaire de soins Soignant(e) Rééducation Appareillage médical	Aide-soignant(e), auxiliaire de puériculture, aide médico-psychologique, assistant(e) dentaire Infirmier(ère), infirmier(ère) spécialisé(e), infirmier(ère) clinicien(ne), infirmier(ère) de pratiques avancées Masseur(se)-kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, psychomotricien(ne), orthop- tiste, pédicure-podologue, diététicien(ne) Opticien(ne)-lunetier(ère), audio-prothésiste

FILIÈRE PROFESSIONNELLE	EMPLOI REPÈRE	EXEMPLE DE POSTE
Transversale	Assistant(e) accueil et administratif Assistant(e) technique Technicien(ne) Expert(e) administratif et technique	Chargé(e) d'accueil, secrétaire, secrétaire administratif(ve), secrétaire comptable Agent d'entretien, agent de maintenance Comptable, chargé(e) de bureautique, qualitatif Ingénieur, informaticien(ne), ressources humaines, ingénieur(e) qualité, physicien(ne) médical(e)
Management	Encadrant(e) de proximité Encadrant(e) de direction Coordinateur(trice) de projet	Responsable, chef de service Directeur(trice)

Il n'existe aucun tableau de concordance entre la classification professionnelle applicable au sein de la branche des cabinets médicaux avant l'entrée en vigueur du présent avenant et la nouvelle classification professionnelle.

Article 4

Critères classant

Article 4.1

Principe et définitions des critères classant

Afin de définir leur niveau de positionnement dans le cabinet médical, tous les postes existants sont classés sur la base de quatre critères :

- la formation et les acquis de l'expérience ;
- la complexité ;
- l'autonomie,

et

- la dimension relationnelle.

Le critère de la formation et des acquis de l'expérience renvoie aux connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour occuper et maîtriser le poste.

Le critère de la complexité mesure la difficulté et la diversité des tâches à accomplir, des informations à collecter et des réflexions à mener pour atteindre les objectifs affectés au poste.

Le critère de l'autonomie recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre dans la prise de décision pour répondre aux besoins du poste en tenant compte de son environnement.

Le critère de la dimension relationnelle traduit l'aptitude à s'insérer dans la vie du cabinet médical, à coopérer, à travailler au sein d'une équipe ou à animer une équipe afin de répondre aux besoins de la patientèle.

Article 4.2

Niveaux de positionnement

Chaque critère classant comprend quatre niveaux, le niveau 1 correspondant au niveau le moins élevé.

CRITÈRE CLASSANT	NIVEAU	DESCRIPTION
Formation et acquis de l'expérience	1	Absence de diplôme ; diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 3 et 4 (BEP, CAP, baccalauréat).
	2	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 5 et 6 (bac + 2 à 4 : DEUG, BTS, DUT, DEUST, licence, licence LMD, licence professionnelle, Maîtrise, Master 1).
	3	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 7 (bac + 5 à 7 : DEA, DESS, Master 2, Diplôme d'ingénieur).
	4	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 8 (bac + 8 et au-delà : Doctorat, Habilitation à diriger des recherches).
Complexité	1	Application de consignes élémentaires pour la réalisation de tâches simples et répétitives
	2	Application de consignes variées pour réalisation d'un ensemble d'activités courantes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant un temps d'appropriation, ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail.
	3	Application de consignes complexes pour la réalisation de procédures faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pour comprendre les situations de travail et les interlocuteurs.
	4	Application de processus variés, de complexes à très complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pointues pour comprendre les situations et les interlocuteurs, et résoudre les problèmes rencontrés.
Autonomie	1	Exécution de tâches avec une marge de manœuvre limitée
	2	Réalisation d'objectifs nécessitant des initiatives
	3	Participation à la définition des objectifs à réaliser et à leur mise en œuvre
	4	Autonomie dans la définition des objectifs à réaliser et l'optimisation des moyens à mettre en œuvre pour les réaliser.
Dimension relationnelle	1	Communication limitée à des sujets courants
	2	Accueil et premier niveau d'interactions récurrents
	3	Orientation, accompagnement, animation
	4	Communication sur des sujets complexes, médiation avec interlocuteurs multiples

Article 4.3

Grille de positionnement des emplois repères

Pour chaque poste, il est déterminé un niveau par critère classant, en fonction des caractéristiques du poste, des exigences spécifiques qui lui sont attachées et de l'emploi repère correspondant.

EMPLOI REPÈRE	FORMATION et acquis de l'expérience				COMPLEXITÉ				AUTONOMIE				DIMENSION relationnelle			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Médecin																
Maïeuticien(ne)																
Assistant(e) médical(e) et médico-technique																

EMPLOI REPÈRE	FORMATION et acquis de l'expérience				COMPLEXITÉ				AUTONOMIE				DIMENSION relationnelle			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Manipulateur(trice) d'électroradiologie médicale																
Technicien(ne) de laboratoire																
Auxiliaire de soins																
Soignant(e)																
Rééducation																
Appareillage médical																
Assistant(e) accueil et administratif																
Assistant(e) technique																
Technicien(ne)																
Expert(e) administratif et technique																
Encadrant(e) de proximité																
Encadrant(e) de direction																
Coordinateur(trice) de projet																

L'addition des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classant aboutit à un résultat allant de 4 à 16 qui permet d'établir une grille de positionnement des emplois repères.

EMPLOIS REPÈRES	POSITIONNEMENT (total des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classant)												
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Médecin													
Maïeuticien(ne)													
Assistant(e) médical(e) et médico-technique													
Manipulateur(trice) d'électro-radiologie médicale													
Technicien(ne) de laboratoire													
Auxiliaire de soins													
Soignant(e)													
Rééducation													
Appareillage médical													
Assistant(e) accueil et administratif													
Assistant(e) technique													
Technicien(ne)													
Expert(e) administratif et technique													

EMPLOIS REPÈRES	POSITIONNEMENT (total des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classant)												
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Encadrant(e) de proximité													
Encadrant(e) de direction													
Coordinateur(trice) de projet													

Article 5

Salaires minimaux conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels correspondant à la nouvelle classification professionnelle sont fixés par référence à la situation du poste occupé par chaque salarié(e) sur la grille de positionnement.

Une grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles figure en annexe I du présent avenant.

Article 6

Garantie de salaire

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle par un cabinet médical ne peut avoir pour effet de diminuer le montant du salaire mensuel brut de base acquis par chaque salarié(e) figurant à l'effectif de ce cabinet à la date de cette mise en œuvre.

Article 7

Garantie de statut

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle par un cabinet médical ne peut entraîner la perte du statut cadre éventuellement acquis par un(e) salarié(e) figurant à l'effectif de ce cabinet à la date de cette mise en œuvre.

Article 8

Modalités de mise en œuvre dans les cabinets médicaux

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle dans les cabinets médicaux comprend quatre étapes successives.

Étape 1 : identification des postes existants au sein du cabinet médical

Chaque cabinet médical recense l'intégralité des postes existants en son sein. Il est recommandé de dresser ensuite des fiches de poste décrivant précisément le contenu de chaque poste.

Étape 2 : application des critères classant

Pour chaque poste existant au sein du cabinet médical, il est déterminé un niveau par critère classant, en fonction des caractéristiques du poste et des exigences spécifiques qui lui sont attachées.

Étape 3 : détermination du positionnement de chaque poste

L'addition des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classant aboutit à un résultat allant de 4 à 16 qui permet de positionner le poste au sein du cabinet médical par référence à la grille de positionnement des emplois repères figurant à l'article 4.3 du présent avenant.

Étape 4 : information des salariés

L'employeur informe individuellement par écrit chaque salarié(e) de sa nouvelle classification en lui indiquant précisément sa filière professionnelle, son emploi repère et son niveau de positionnement, ainsi que la possibilité d'exercer un recours.

Cette information intervient dans un délai de 3 mois à compter de la détermination du positionnement des postes existants au sein du cabinet médical en application du présent avenant et au plus tard dans un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 9

Contestation et recours par les salariés

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, tout(e) salarié(e) pourra demander un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans un délai de 3 mois suivant la notification de sa nouvelle classification.

Si la nouvelle classification est mise en œuvre dans le cabinet médical par la conclusion d'un accord d'entreprise, cet accord devra prévoir la création d'une commission paritaire de recours interne au cabinet médical destinée à recevoir et à traiter les demandes individuelles de réexamen des nouvelles classifications.

En l'absence d'accord d'entreprise mettant en œuvre la nouvelle classification dans le cabinet médical, toute demande individuelle de réexamen d'une nouvelle classification devra être adressée à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des cabinets médicaux.

Article 10

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2019. Ses dispositions seront applicables à compter de cette date aux cabinets médicaux adhérents à l'une des organisations patronales signataires. Elles seront applicables aux cabinets médicaux non adhérents à l'une des organisations patronales signataires à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 12

Délai de mise en œuvre

Les cabinets médicaux disposent d'un délai de 12 mois pour mettre en œuvre la nouvelle classification professionnelle et appliquer les salaires minimaux correspondants.

Pour les cabinets médicaux adhérents à l'une des organisations patronales signataires, ce délai court à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant. Pour les cabinets médicaux non adhérents à l'une des organisations patronales signataires, il court à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 13

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des organisations syndicales de salariés et chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche signataire de l'avenant. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivants la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La dénonciation doit être motivée. Elle respecte un préavis de 3 mois pendant lequel le présent avenant continue de s'appliquer.

Article 14

Extension

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 27 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GRILLE DE CORRESPONDANCE ENTRE LES NIVEAUX DE POSITIONNEMENT ET LES SALAIRES MINIMAUX POUR 151,67 HEURES MENSUELLES AU 1^{ER} JUILLET 2019

(En euros, brut.)

POSITIONNEMENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (pour 151,67 heures travaillées par mois)
4	1 581
5	1 642
6	1 708
7	1 778
8	1 854
9	1 953
10	2 058
11	2 169
12	2 293
13	2 429
14	2 923
15	3 479
16	4 097

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 77 DU 27 JUIN 2019
RELATIF À LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE

NOR : ASET1951169M
IDCC : 1147

Entre :
CSMF ;
FMF ;
SML ;
MG France,

D'une part, et
UNSA ;
FSPSS FO ;
CFTC santé sociaux ;
FSAS CGT,

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

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle du personnel des cabinets médicaux, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle.

Article 1^{er}

Contribution conventionnelle

1.1. Contribution des entreprises

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,25 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,45 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

1.2. Opérateur de compétences désigné et principes de gestion

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

Article 3

Entrée en vigueur. – Portée de l'accord

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent pour les contributions dues au titre de la masse salariale versée en 2019 ainsi que pour les contributions de l'année 2020.

Les stipulations du présent avenant annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche du personnel des cabinets médicaux, en particulier l'avenant n° 67 signé le 21 mai 2015 qui traite de la contribution conventionnelle.

Article 4

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 27 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3344

Convention collective
IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

AVENANT DU 7 JUIN 2019
RELATIF AUX TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2019
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} JUILLET 2019

NOR : ASET1951154M
IDCC : 2630

Entre :
UIMM Alpes-Méditerranée,
D'une part, et
FO ;
CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Parallèlement à la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Elles rappellent la signature d'un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le 8 avril 2014.

Dans ce cadre, et au-delà des obligations légales sur le sujet qui viennent d'être renforcées, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre toute mesure innovante visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés, et plus généralement à tout mettre en œuvre pour parvenir à un objectif d'égalité femmes/hommes.

Article 1^{er}

Taux garantis annuels à compter de l'année 2019

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2019, des taux garantis annuels (TGA), applicables à

l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée.

Les règles de vérification annuelle prévues par la convention collective s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2

Négociations 2020

À l'occasion des négociations pour 2020, les parties signataires s'engagent à ouvrir une réflexion commune sur la courbe de la grille des TGA.

Article 3

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2019

En application de l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

À compter du 1^{er} juillet 2019, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 5 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 4

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

Article 5

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Marseille, le 7 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Barème des TGA année 2019

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveau 1	140	18 515
	145	18 531
	155	18 544
Niveau 2	170	18 553
	180	18 569
	190	18 670
Niveau 3	215	19 221
	225	19 856
	240	21 448
Niveau 4	255	21 892
	270	23 064
	285	24 451
Niveau 5	305	25 458
	335	27 982
	365	30 504
	395	33 007

Barème des RMH au 1^{er} juillet 2019

Valeur du point : 5 €.

(En euros.)

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
140	842,38	842,38	
145	846,95	846,95	
155	851,53	851,53	
170	893,33	856,09	
180		900,84	
190	998,43	950,88	
215	1 129,80	1 076,00	1 151,32
225		1 126,04	
240	1 261,17	1 201,11	1 285,19
255	1 339,99	1 276,18	1 365,52
270	1 418,82	1 351,25	
285	1 497,64	1 426,32	1 526,16
305		1 526,42	1 633,26
335		1 676,55	1 793,91
365		1 826,69	1 954,56
395		1 976,83	2 115,21

Convention collective
IDCC : 1885. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Côte-d'Or)
(1^{er} septembre 1995)
(Bulletin officiel n° 1996-2 bis)
(Étendue par arrêté du 13 mai 1996,
Journal officiel du 23 mai 1996)

AVENANT N° 2019-01 DU 3 JUILLET 2019
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1951164M
IDCC : 1885

Entre :

UIMM Côte-d'Or ;

D'une part, et

CFDT Côte-d'Or ;

CFE-CGC Côte-d'Or ;

FO Côte-d'Or,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2019 portant sur les salaires dans les industries de la métallurgie de Côte-d'Or.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA)

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2019, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des rémunérations minimales garanties annuelles, « de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 39.3 de la présente convention ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- indemnisation de l’astreinte ;
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l’année antérieure.

En application de ce principe, sont exclus de l’assiette de vérification :

- les sommes découlant de la législation sur l’intéressement et sur la participation et n’ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ».

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur de point (VP)

La valeur du point est fixée à 4,96 € à compter du 1^{er} août 2019.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) définies à l’article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d’application, est applicable à compter du 1^{er} août 2019 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe II.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent notamment de base de calcul à la prime d’ancienneté définie à l’article 39.3.

Article 3

Indemnité de panier

Les parties tiennent à rappeler les stipulations de l’article 39.8 de la convention collective, qui prévoit expressément que :

« Le personnel dont l’amplitude de travail est au moins égale à 7 h 30 minutes dans un horaire tel que défini à l’article 34.1. Bénéficie d’une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 2 janvier 1970.

La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après 21 heures au moins 4 heures de travail ».

Les parties tiennent également à rappeler que conformément aux dispositions de l’article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti visé à l’article 39.8 susvisé est déterminé par décret pris par les pouvoirs publics.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le minimum garanti est fixé à 3,62 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 2019, le montant de l’indemnité de panier visée à l’article 39.8 susmentionné s’élève à 7,24 €.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l’article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima et l’assiette de calcul de la prime d’ancienneté sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l’effectif des entreprises.

Article 5

Notification et formalités de dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

Article 6

Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte-d'Or, qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande ainsi que de la décision des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Dijon, le 3 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales garanties annuelles brutes (RMGA) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur en euros au 1^{er} janvier 2019.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	FILIÈRE			
			OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE maîtrise	AGENT DE maîtrise d'atelier
I	1	140	18 306	18 306		
	2	145	18 324	18 324		
	3	155	18 414	18 414		
II	1	170	18 530	18 530		
	2	180		18 691		
	3	190	18 926	18 926		
III	1	215	19 405	19 405	19 405	19 405
	2	225		19 895		
	3	240	20 547	20 547	20 547	20 547
IV	1	255	21 722	21 722	21 722	21 722
	2	270	22 738	22 738		
	3	285	23 869	23 869	23 869	23 869
V	1	305		25 663	25 663	25 663
	2	335		27 448	27 448	27 448
	3	365		30 025	30 025	30 025
	3	395		31 161	31 161	31 161

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur applicable à compter du 1^{er} août 2019.

Valeur du point : 4,96 €.

(En euros.)

Niveau	Éch.	Coef.	ADMINISTRATIF et technicien		OUVRIER			AGENT de maîtrise		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier		
			RMH	Catégorie	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catégorie	RMH	RMH	Maj. 7 %	Total RMH
I	1	140	694,40	0.1	694,40	34,72	729,12					
	2	145	719,20	0.2	719,20	35,96	755,16					
	3	155	768,80	0.3	768,80	38,44	807,24					
II	1	170	843,20	P.1	843,20	42,16	885,36					
	2	180	892,80		892,80	44,64	937,44					
	3	190	942,40	P.2	942,40	47,12	989,52					
III	1	215	1 066,40	P.3	1 066,40	53,32	1 119,72	AM1		1 066,40	74,65	1 141,05
	2	225	1 116,00		1 116,00	55,80	1 171,80			1 116,00		
	3	240	1 190,40	TA.1	1 190,40	59,52	1 249,92	AM2		1 190,40	83,33	1 273,73
IV	1	255	1 264,80	TA.2	1 264,80	63,24	1 328,04	AM3	1 264,80	1 264,80	88,54	1 353,34
	2	270	1 339,20	TA.3	1 339,20	66,96	1 406,16		1 339,20	1 339,20		
	3	285	1 413,60	TA.4	1 413,60	70,68	1 484,28	AM4	1 413,60	1 413,60	98,95	1 512,55

Niveau	Éch.	Coef.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER			AGENT de maîtrise		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier		
				Catégorie	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catégorie	RMH	RMH	Total RMH
	1	305	1 512,80					AM5	1 512,80	1 512,80	1 618,70
	2	335	1 661,60					AM6	1 661,60	1 661,60	1 777,91
	3	365	1 810,40					AM7	1 810,40	1 810,40	1 937,13
		395	1 959,20						1 959,20	1 959,20	2 096,34

Note : pour chacune des filières administratifs et techniciens, ouvriers, agents de maîtrise et agents de maîtrise d'atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté sont celles apparaissant en gras.

Convention collective départementale
IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Dordogne)
(18 février 1985)
(Étendue par arrêté du 5 septembre 1985,
Journal officiel du 1^{er} octobre 1985)

ACCORD DU 15 AVRIL 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2019
NOR : ASET1951147M
IDCC : 1353

Entre :
UIMM Périgord,
D'une part, et
FO ;
CFE-CGC ;
CFDT métallurgie,
D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de sa vie et au dialogue social,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 5 mars 2018.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Article 1^{er}

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 *bis* de l'avenant mensuel à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2011 de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2

Mise en œuvre

Pour l'application des taux effectifs garantis, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des primes d'ancienneté prévues par la convention collective de la Dordogne ;
- des sommes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 3

Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

Article 4

Formalités

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Périgueux, le 15 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

**Taux effectifs garantis annuels
pour l'année 2019**

Barème sur la base de 151,67 heures établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG 2019
I	1	140	18 300
	2	145	18 385
	3	155	18 471
II	1 (P1)	170	18 682
	2	180	18 836
	3 (P2)	190	18 989
III	1 (P3)	215	19 114
	2	225	19 259
	3	240	19 566
IV	1	255	20 062
	2	270	20 574
	3	285	21 709
V	1	305	23 270
	2	335	24 690
	3	365	26 834
		395	29 620

Convention collective départementale
IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Dordogne)
(18 février 1985)
(Étendue par arrêté du 5 septembre 1985,
Journal officiel du 1^{er} octobre 1985)

ACCORD DU 15 AVRIL 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2019
NOR : ASET1951149M
IDCC : 1353

Entre :

UIMM Périgord,

D'une part, et

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT métallurgie,

D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de sa vie et au dialogue social,
il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions des articles 11 et 13 des avenants mensuels de la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne du 18 février 1985 modifiée par avenant du 6 juillet 1993. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

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

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, reprises à l'article 11 des avenants mensuels de la convention collective susvisée, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 13 des dites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :

– 5,00 € à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées sur la base de 151,67 heures pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques.

3 % après 3 ans d'ancienneté.

4 % après 4 ans.

5 % après 5 ans.

6 % après 6 ans.

7 % après 7 ans.

8 % après 8 ans.

9 % après 9 ans.

10 % après 10 ans.

11 % après 11 ans.

12 % après 12 ans.

13 % après 13 ans.

14 % après 14 ans.

15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 5

Formalités

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 15 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)
(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 21 JUIN 2019
RELATIF À LA RAEG, AU BRG, À LA PRIME DE VACANCES ET AUX IPD
NOR : ASET1951165M
IDCC : 714

Entre :
UIMM Lorraine,
D'une part, et
CFTC métaux Moselle ;
FO métaux Moselle ;
CFE-CGC métallurgie Lorraine ;
CFDT Moselle,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations sur les montants visés aux articles suivants :

L'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle traitant du barème de ressources garanties ;

L'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à la rémunération annuelle effective garantie ;

L'article 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

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

Article 2

Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2019 :

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG (base 35 heures)
V		395	34 762
	3	365	31 760
	2	335	29 312
	1	305	26 277
IV	3	285	24 556
	2	270	22 964
	1	255	22 153
III	3	240	20 789
	2	225	19 792
	1	215	19 036
II	3	190	18 518
	2	180	18 459
	1	170	18 437
I	3	155	18 415
	2	145	18 394
	1	140	18 373

Article 3

Barème de ressources garanties (BRG)

3.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 5,00 € à partir du 1^{er} juin 2019. Cette valeur du point permet également de déterminer le montant de la prime de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, prime versée au titre de remboursement de frais professionnels destiné à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par le travail de nuit.

3.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 4

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est porté à 645 € en 2019 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 21,50 € par jour ouvrable de congé principal.

Article 5

Petits déplacements des ouvriers monteurs

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers monteurs prévue par l'article 4 – annexe II de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est portée, au 1^{er} juin 2019, à 10,75 € pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit, est portée, au 1^{er} juin 2019, à 6,78 €.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est portée, au 1^{er} juin 2019, à 0,24 €.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Entrée en vigueur

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

Article 8

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

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations annuelles sur les montants visés aux articles 12, 13 et 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 9

Révision

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

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

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

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

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

Article 10

Dénonciation

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

Article 11

Formalités

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

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

Article 12

Extension

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

Fait à Metz, le 21 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 1564. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Saône-et-Loire)
(23 octobre 1989)
(Étendue par arrêté du 30 juillet 1990,
Journal officiel du 4 août 1990)

AVENANT DU 20 JUIN 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2019
NOR : ASET1951160M
IDCC : 1564

Entre :
UIMM Saône-et-Loire,
D'une part, et
CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;
CFE-CGC Bourgogne ;
FO métallurgie Saône-et-Loire,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}
Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Date d'application

Les RAG telles que définies ci-dessous, sont applicables à compter de l'année 2019.

Définition et modalités d'application

Les rémunérations annuelles garanties constituent la rémunération annuelle minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces RAG sont applicables aux salariés visés par l'avenant « Mensuels » pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les RAG base 151,67 heures sont établies pour une durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des RAG seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

En aucun cas, ces RAG ne pourront servir de base au calcul des primes d'ancienneté.

Assiette de comparaison

Ces RAG, adaptées à l'horaire de travail, excluent :

- les primes d'ancienneté ;
- les remboursements de frais et sommes ayant ce caractère ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les montants perçus au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les majorations pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- le complément éventuel de rémunération relatif à la RAG de l'année civile précédente ;
- la prime de panier de nuit telle qu'elle est stipulée à l'article 22 de la convention collective.

Ces RAG incluent tous les autres éléments de salaire, essentiels ou accessoires, mensuels ou différés, individuels ou collectifs, que le salarié touche au titre de l'année considérée.

Article 2

Barème des RAG à compter de l'année 2019

COEFFICIENT	MONTANT
140	18 752 €
142	18 762 €
155	18 772 €
170	18 872 €
180	18 984 €
190	19 182 €
215	19 622 €
225	20 082 €
240	20 889 €
255	21 734 €
270	22 831 €
285	23 925 €
305	25 318 €
335	28 244 €
365	30 471 €
395	32 353 €

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée avant le 1^{er} mars de l'année suivante ; le complément éventuel de rémunération sera porté au plus tard sur le bulletin de paie du mois de mars. Ce complément éventuel sera exclu de l'assiette de comparaison des RAG de l'année au cours de laquelle il a été versé.

Dans les établissements qui auront procédé au versement du complément stipulé à l'alinéa précédent, l'employeur informera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ou le comité social et économique, du nombre de salariés ayant bénéficié de cet apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'informations seront communiqués avant le 1^{er} mars au secrétariat de l'UIMM Saône-et-Loire qui en transmettra la synthèse aux délégués des organisations syndicales signataires.

Article 3

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, permettant de déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2019 à 5,39 €.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui en résultent sont indiqués dans les tableaux figurant dans le présent avenant.

Article 4

Panier de nuit

L'indemnité de panier de nuit attribuée dans les conditions prévues à l'article 22 de l'avenant « Mensuels » est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2019, à 7,84 €.

Article 5

Complément annuel de rémunération

Le complément annuel de rémunération défini à l'article 26 de l'avenant « Mensuels » est fixé, à compter du 1^{er} juillet 2019, à 433,00 €.

Article 6

Entreprises de moins de 50 salariés.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima et l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 7

Formalités de dépôt

Le texte de cet avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Châlons-sur-Saône.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

Fait à Châlon-sur-Saône, le 20 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques
(Mensuels de plus de 18 ans – Base : 35 heures hebdomadaires)

Valeur du point : 5,39 € au 1^{er} juillet 2019.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RMH administratifs		RMH OUVRIERS et techniciens d'atelier		RMH agents de maîtrise	RMH maîtrise d'atelier
I	1	140	754,60	1	792,33			
	2	145	781,55	2	820,63			
	3	155	835,45	3	877,22			
II	1	170	916,30	P1	962,12			
	2	180	970,20					
	3	190	1 024,10	P2	1 075,31		1	
III	1	215	1 158,85	P3	1 216,79	AM1	1 158,85	1 239,97
	2	225	1 212,75					
	3	240	1 293,60	TA1	1 358,28	AM2	1 293,60	1 384,15
IV	1	255	1 374,45	TA2	1 443,17	AM3	1 374,45	1 470,66
	2	270	1 455,30	TA3	1 528,07			
	3	285	1 536,15	TA4	1 612,96	AM4	1 536,15	1 643,68
V	1	305	1 643,95			AM5	1 643,95	1 759,03
	2	335	1 805,65			AM6	1 805,65	1 932,05
	3	365	1 967,35			AM7	1 967,35	2 105,06
		395	2 129,05				2 129,05	2 278,05

**Barème des primes d'ancienneté
(Base 35 heures)**

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	754,60	22,64	30,18	37,73	45,28	52,82	60,37	67,91	75,46	83,01	90,55	98,10	105,64	113,19
	2	781,55	23,45	31,26	39,08	46,89	54,71	62,52	70,34	78,16	85,97	93,79	101,60	109,42	117,23
	3	835,45	25,06	33,42	41,77	50,13	58,48	66,84	75,19	83,55	91,90	100,25	108,61	116,96	125,32
II	1	916,30	27,49	36,65	45,82	54,98	64,14	73,30	82,47	91,63	100,79	109,96	119,12	128,28	137,45
	2	970,20	29,11	38,81	48,51	58,21	67,91	77,62	87,32	97,02	106,72	116,42	126,13	135,83	145,53
	3	1 024,10	30,72	40,96	51,21	61,45	71,69	81,93	92,17	102,41	112,65	122,89	133,13	143,37	153,62
III	1	1 158,85	34,77	46,35	57,94	69,53	81,12	92,71	104,30	115,89	127,47	139,06	150,65	162,24	173,83
	2	1 212,75	36,38	48,51	60,64	72,77	84,89	97,02	109,15	121,28	133,40	145,53	157,66	169,79	181,91
	3	1 293,60	38,81	51,74	64,68	77,62	90,55	103,49	116,42	129,36	142,30	155,23	168,17	181,10	194,04
IV	1	1 374,45	41,23	54,98	68,72	82,47	96,21	109,96	123,70	137,45	151,19	164,93	178,68	192,42	206,17
	2	1 455,30	43,66	58,21	72,77	87,32	101,87	116,42	130,98	145,53	160,08	174,64	189,19	203,74	218,30
	3	1 536,15	46,08	61,45	76,81	92,17	107,53	122,89	138,25	153,62	168,98	184,34	199,70	215,06	230,42
V	1	1 643,95	49,32	65,76	82,20	98,64	115,08	131,52	147,96	164,40	180,83	197,27	213,71	230,15	246,59
	2	1 805,65	54,17	72,23	90,28	108,34	126,40	144,45	162,51	180,57	198,62	216,68	234,73	252,79	270,85
	3	1 967,35	59,02	78,69	98,37	118,04	137,71	157,39	177,06	196,74	216,41	236,08	255,76	275,43	295,10
		2 129,05	63,87	85,16	106,45	127,74	149,03	170,32	191,61	212,91	234,20	255,49	276,78	298,07	319,36

**Barème des primes d'ancienneté
(Base 35 heures)**

Ouvriers

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	1	792,33	31,69	39,62	47,54	55,46	63,39	71,31	79,23	87,16	95,08	103,00	110,93	118,85
	2	2	820,63	32,83	41,03	49,24	57,44	65,65	73,86	82,06	90,27	98,48	106,68	114,89	123,09
	3	3	877,22	35,09	43,86	52,63	61,41	70,18	78,95	87,72	96,49	105,27	114,04	122,81	131,58
II	1	P1	962,12	38,48	48,11	57,73	67,35	76,97	86,59	96,21	105,83	115,45	125,07	134,70	144,32
	2														
	3	P2	1 075,31	43,01	53,77	64,52	75,27	86,02	96,78	107,53	118,28	129,04	139,79	150,54	161,30
III	1	P3	1 216,79	48,67	60,84	73,01	85,18	97,34	109,51	121,68	133,85	146,02	158,18	170,35	182,52
	2														
	3	TA1	1 358,28	54,33	67,91	81,50	95,08	108,66	122,25	135,83	149,41	162,99	176,58	190,16	203,74
IV	1	TA2	1 443,17	57,73	72,16	86,59	101,02	115,45	129,89	144,32	158,75	173,18	187,61	202,04	216,48
	2	TA3	1 528,07	61,12	76,40	91,68	106,96	122,25	137,53	152,81	168,09	183,37	198,65	213,93	229,21
	3	TA4	1 612,96	64,52	80,65	96,78	112,91	129,04	145,17	161,30	177,43	193,55	209,68	225,81	241,94

Agent de maîtrise d'atelier

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	AM1													
	2		1 239,97	49,60	62,00	74,40	86,80	99,20	111,60	124,00	136,40	148,80	161,20	173,60	186,00
	3		1 384,15	55,37	69,21	83,05	96,89	110,73	124,57	138,42	152,26	166,10	179,94	193,78	207,62
IV	1	AM3	1 470,66	58,83	73,53	88,24	102,95	117,65	132,36	147,07	161,77	176,48	191,19	205,89	220,60
	2														
	3		1 643,68	65,75	82,18	98,62	115,06	131,49	147,93	164,37	180,80	197,24	213,68	230,12	246,55
V	1	AM5	1 759,03	70,36	87,95	105,54	123,13	140,72	158,31	175,90	193,49	211,08	228,67	246,26	263,85
	2		1 932,05	77,28	96,60	115,92	135,24	154,56	173,88	193,20	212,53	231,85	251,17	270,49	289,81
	3		2 105,06	84,20	105,25	126,30	147,35	168,41	189,46	210,51	231,56	252,61	273,66	294,71	315,76
			2 278,08	91,12	113,90	136,69	159,47	182,25	205,03	227,81	250,59	273,37	296,15	318,93	341,71

Brochure n° 3085

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

AVENANT DU 3 JUILLET 2019
À L'AVENANT N° 21 DU 13 DÉCEMBRE 2018 ET À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA CPPNI ET AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1951156M
IDCC : 16

Entre :

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

UNCP FO ;

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans un souci de clarification et de lisibilité, les parties signataires du présent accord portant avenant tant aux dispositions de l'avenant n° 21 à la CCNP du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qu'à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR entendent apporter des précisions et modifications aux deux textes précités.

Article 1^{er}

*Précisions et modifications apportées aux dispositions de l'avenant n° 21
à la CCNP du 13 décembre 2018*

A. – Abrogation du paragraphe 6.1.3 e de la CCNP

Le point e de l'article 6.1.3 de la CCNP, modifié par l'article 1^{er} de l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 susvisé, est abrogé.

L'article 30 de l'accord national professionnel « Transports de fonds et valeurs » du 5 mars 1991 modifié n'a en effet plus de raison d'être, la composition des délégations et les modalités de prise en charge étant désormais encadrées de manière générale au niveau de la convention collective nationale dans son ensemble.

Cette abrogation entrera en vigueur, en bonne articulation avec le point A « Articulation des entrées en vigueur des dispositifs » de l'article 3 du présent accord ci-dessous, à savoir le 1^{er} jour du 4^e mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR précité, en cas d'extension de ce texte postérieurement à l'entrée en vigueur à l'avenant n° 21 susvisé.

B. – Modification de l'article 23.7.2, 3^e alinéa du *a* et 5^e alinéa du *d* de la CCNP

Les organisations syndicales visées dans les deux alinéas précités sont les organisations représentatives au niveau de la branche professionnelle. C'est pourquoi les deux alinéas visés sont réécrits comme suit :

3^e alinéa du *a*

« Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est rédigée par la présidence et adressée par courriel au siège de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle, au minimum 10 jours avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. »

5^e alinéa du *d*

« Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations syndicales et des organisations patronales représentatives au niveau de la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. »

C. – Modification du paragraphe 6.1.3 *b* de la CCNP et de l'article 23 de la CCNP

Les précisions suivantes sont apportées aux dispositions de l'article 6.1.3 de la CCNP et de l'article 23 de la CCNP :

La CPPNI peut se réunir dans diverses formations :

– formation « Négociation » ;

Cette formation peut se réunir :

- en réunion sectorielle, lorsque le sujet abordé ne concerne qu'un seul secteur d'activité de la CCNTR ;
- en réunion transversale, lorsque le sujet abordé concerne au moins deux secteurs d'activité de la CCNTR ;
- en réunion plénière, lorsque le sujet abordé concerne l'ensemble des secteurs de la CCNTR ;
- formation « Conciliation » ;
- formation « Interprétation » ;
- formation « Observatoire paritaire de la négociation collective », dénommée « OPNC » dans la CCNTR ;
- formation « Emploi et formation professionnelle », dénommée CPNEFP dans la CCNTR. La CPNEFP chapeaute l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (dénommé OPTL dans la CCNTR). La CPNEFP est la structure de la CPPNI chargée de définir les orientations de la branche en matière de formation et d'emploi et de mettre en œuvre lesdites orientations.

Dans un souci de cohérence, l'article 25 de la CCNP sera abrogé le jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 21 à la CCNP susvisé. De même, les dispositions de l'accord formation seront modifiées en ce sens lors de la mise à jour de l'accord en vigueur.

D. – Mise à jour de l'article 6.1.2 de la CCNP

Dans le même esprit que celui qui a conduit les parties signataires de l'avenant n° 21 à la CCNP du 13 décembre 2018 à mettre à jour le paragraphe 6.1.4.3 de la CCNP, les parties signataires décident que sont ajoutées à la liste des conseils d'administration et commissions diverses les réunions de l'ensemble des réunions organisées par la CARCEPT PREV.

Article 2

Précisions et modifications apportées aux dispositions de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR

Instances AGEDITRA

L'article 4 « Association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport » de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR est abrogé et réécrit comme suit :

« Article 4

*Association paritaire de gestion du fonds du dialogue social
dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport*

Les parties signataires du présent accord sont convenues de créer, sous l'égide de la loi de 1901, une association paritaire de gestion du fonds du financement du dialogue social afin d'en assurer, en toute transparence, l'administration financière.

Cette association paritaire de gestion, dénommée « AGEDITRA », est composée des représentants des organisations représentatives des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, signataires ou adhérents de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, conformément aux statuts de l'association.

L'association paritaire assure un rôle administratif et financier et notamment, elle assure la gestion du fonds du financement du dialogue social et veille à sa répartition conformément aux affectations prévues par l'article 6 du présent accord.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant sa composition, son fonctionnement, sa gouvernance. Elle est composée d'un conseil d'administration et d'un bureau qui comporte un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, tous élus paritairement.

Le siège social de l'association paritaire est fixé au 22, rue Georges-Picquart, 75017 Paris. »

Article 3

Précisions et modifications communes

A. – Articulation des entrées en vigueur des dispositifs

Pour des raisons pratiques, les dispositions de l'article 6.1.3 de la CCNP en vigueur à date de signature du présent accord sur les modalités de fonctionnement et prises en charge des participants (communément connues sous l'appellation « règles des 12 jours » dans la CCNTR) restent en vigueur jusqu'au 1^{er} jour du 4^e mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, en cas d'extension de ce texte concomitamment ou postérieurement à l'entrée en vigueur à l'avenant n° 21 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) susvisé.

B. – Assemblée générale constitutive de l'AGEDITRA

Les statuts de l'AGEDITRA seront adoptés lors de la réunion de l'Assemblée générale constitutive de l'AGEDITRA.

Seront convoqués pour ce faire les représentants des organisations signataires ou adhérentes de l'avenant n° 21 à la CCNP du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, sur la base suivante :

Collège salarial :

- deux représentants pour les organisations dont le seuil de représentativité est inférieur à 20 % ;
- trois représentants pour les organisations dont le seuil de représentativité est compris entre 20 % et 30 % ;
- quatre représentants pour les organisations dont le seuil de représentativité est supérieur à 30 % ;

Collège « employeurs » :

- représentants en nombre égal à celui dont dispose le collège « salariés », répartis par accord entre les organisations patronales concernées.

Il est demandé à l'UFT de procéder à l'envoi aux représentants des organisations ayant vocation à y siéger (liste ci-après dans le procès-verbal de signature) des convocations ainsi que des projets de statuts.

Article 4

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, à l'exception des dispositions relatives à la prise en charge, comme exposé ci-dessous.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de moins de 50 salariés dont des salariés participent à des négociations de branche sont remboursées par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN).

À cette fin, les entreprises concernées formulent leur demande de remboursement à l'AGFPN selon la forme prévue par les dispositions réglementaires en vigueur.

Lorsque la prise en charge par l'AGFPN ne couvre pas l'intégralité des sommes versées par l'entreprise, celle-ci demande à l'AGEDITRA le remboursement du reste à charge.

L'entreprise fournit les justificatifs permettant de déterminer le montant qui a été pris en charge ainsi que le reste à charge. L'AGEDITRA fait droit, dans la limite du plafond de remboursement prévu par les dispositions conventionnelles, à la demande de remboursement.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès sa signature.

Article 6

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 3 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

PROCÈS-VERBAL DE SIGNATURE

L'association générale constitutive de l'AGEDITRA

se réunira

le jeudi 18 juillet 2019

à 9 h30

Au 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris

Salle A

L'objet de cette réunion sera :

- d'adopter les statuts de l'association ;
- de fixer la date de réunion du premier conseil d'administration.

Y sont convoqués des représentants des organisations signataires ou adhérentes de l'avenant n° 21 à la CCNP du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, appelés à siéger dans le conseil d'administration de l'AGEDITRA à savoir :

ORGANISATION	CONTACT/ADRESSE MAIL
Collègue patronal	
CNM FNTR TLF	
Collège salarial	
CFDT FO CFTC SNATT CFE-CGC	

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 94 DU 17 JUIN 2019
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1951159M
IDCC : 240

Entre :

ANGTC-PLE,

D'une part, et

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

SNPJ CFDT ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les conditions d'application des conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ont été modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Auparavant, ces conventions et accords collectifs de travail ne s'appliquaient dans ces territoires qu'à condition qu'une stipulation expresse de ces conventions et accords le prévoie.

Désormais, l'article L. 2222-1 du code du travail modifié par la loi du 8 août 2016 dispose que les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national conclus après l'entrée en vigueur de la loi s'appliquent à ces territoires sauf stipulation expresse contraire.

La convention collective des greffiers des tribunaux de commerce a été conclue le 14 novembre 1957 avec un champ d'application correspondant à « l'ensemble du territoire national ».

La Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon n'appartiennent donc pas à son champ d'application.

Le présent avenant a pour objet de modifier le champ d'application de la convention collective afin d'y intégrer la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

En effet, par cinq arrêtés en date du 9 avril 2019 ont été créés des offices de greffiers de tribunaux de commerce aux résidences suivantes :

- Pointe-à-Pitre (971) ;
- Basse-Terre (971) ;
- Cayenne (973) ;
- Fort-de-France (972) ;
- Saint-Denis (976) ;
- Mamoudzou (976) ;
- Saint-Pierre (974).

Les partenaires sociaux de la branche ont donc souhaité prendre en considération cette évolution et étendre le champ d'application des dispositions de la convention collective des greffiers des tribunaux de commerce à ces régions, départements et collectivités d'outre-mer.

Article 1^{er}

Révision du champ d'application

L'article 1^{er} de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

La présente convention collective règle les rapports :

- entre les greffiers des tribunaux de commerce et le personnel qu'ils emploient dans le champ territorial d'application défini à l'article 2 de la présente convention ;
- entre le conseil national des greffiers des tribunaux de commerce et son personnel. »

L'article 2 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

La convention collective s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'exclusion des départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle, ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dans les conditions légalement applicables.

Article 3

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la DGT dans les conditions légales et réglementaires applicables. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 17 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale
IDCC : 2564. – **VÉTÉRINAIRES**
(Praticiens salariés)

ACCORD DU 29 MARS 2019
RELATIF À LA FUSION CONVENTIONNELLE
NOR : ASET1951161M
IDCC : 1875, 2564

Entre :

SNVEL,

D'une part, et

FNAAC CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFTC agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour unique objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des champs conventionnels des conventions collectives des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875), d'une part, et des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564) d'autre part. Le rapprochement de ces deux champs d'application conventionnels est rendu possible par la mise en annexe de la convention des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564) à la convention collective des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875).

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des champs d'application conventionnels, les

parties à l'accord de fusion des champs conventionnels conviennent de limiter l'application de chacune des conventions collectives d'origine aux salariés relevant de leur champ d'application pendant une durée déterminée.

Article 1^{er}

Objet de l'accord de fusion des champs conventionnels

La convention collective des vétérinaires praticiens salariés, en ce inclus ses accords, avenants et annexes applicables – IDCC 2564 – (ci-après « la convention annexée ») est intégrée en annexe à la convention des cabinets et cliniques vétérinaires, ses accords, avenants et annexes applicables – IDCC 1875 – (ci-après « la convention CCV »).

Par l'effet de cette intégration, les salariés relevant des champs d'application de la convention CCV et de la convention annexée sont réunis dans un même champ conventionnel.

Article 2

Champ d'application

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, les champs d'application conventionnels seront fusionnés. Jusqu'à ce que la convention collective unique entre en vigueur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- la convention annexée continuera de s'appliquer à tous les salariés relevant de son champ d'application tel que défini en son article 1^{er} ;
- les dispositions de la convention annexée ne pourront être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention CCV tel que défini antérieurement à la fusion des champs conventionnels, sauf si cela est décidé par avenant ou accord ultérieur ;
- certaines dispositions de la convention CCV pourront par avenant ou accord être applicables aux salariés qui relèvent du champ d'application de la convention annexée à la convention CCV ;
- les évolutions de la convention CCV par avenant ou accord, négociées conjointement par les membres des CPPNI des deux conventions collectives, seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application fusionné de la convention annexée à la convention CCV.

Article 3

Mise en œuvre de l'harmonisation

Les parties conviennent expressément de négocier les stipulations de la convention fusionnée nécessaires à l'obtention d'un texte harmonisé dans un délai maximal de 5 ans à compter de la signature du présent accord.

Article 4

Création de l'annexe applicable aux vétérinaires praticiens salariés

La convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564), ses accords et annexes, sont intégrés à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) dans une annexe VII.

Article 5

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès sa signature.

Article 6

Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 7

Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 8

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 car le présent avenant vise à fusionner les dispositions applicables à tous les salariés des deux branches, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Fait à Paris, le 29 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale
IDCC : 2564. – **VÉTÉRINAIRES**
(Praticiens salariés)

AVENANT DU 5 JUIN 2019
À L'ACCORD DU 29 MARS 2019
RELATIF À LA FUSION CONVENTIONNELLE
NOR : ASET1951162M
IDCC : 1875, 2564

Entre :
SNVEL,
D'une part, et
FNAA CFE-CGC ;
FSPSS FO ;
FESSAD UNSA ;
CFTC agri,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans l'article 2 de l'accord du 29 mars 2019, relatif à la fusion des champs d'application conventionnels des cabinets et cliniques vétérinaires et des vétérinaires praticiens salariés, le dernier paragraphe est supprimé et remplacé par les paragraphes suivants :

« Les évolutions négociées de la convention fusionnée, seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application fusionné de la convention annexée à la convention CCV.

Les CPPNI de la convention CCV et de la convention annexée sont fusionnées en une CPPNI unique conformément à l'article L. 2261-34 du code du travail. »

La mention suivante : « La convention annexée continuera » est supprimée et remplacée par la mention suivante : « Les dispositions de la convention annexée continueront ».

Article 2

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4

Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques de l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés car le présent avenant vise à fusionner les dispositions applicables à tous les salariés des deux branches, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Fait à Paris, le 5 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190380-001019

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
