

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/46 DU 30 NOVEMBRE 2019

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	73

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/46

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 65 du 10 septembre 2019 modifiant l'article 6 de l'annexe III relatif au régime professionnel de retraite complémentaire.....	3
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 66 du 10 septembre 2019 relatif au régime CARCO et à la grille des salaires au 1 ^{er} janvier 2020.....	5
Immobilier : avenant n° 79 du 22 octobre 2019 relatif aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro A »)	7
Immobilier : avenant n° 80 du 22 octobre 2019 relatif à la modification des taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé.....	14
Métallurgie (Haute-Savoie) : accord du 16 septembre 2019 relatif aux mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (Haute-Savoie)	17
Métallurgie (Jura) : avenant du 9 mai 2019 à la convention collective du Jura du 11 janvier 2019 relatif aux RMH, aux REG et aux primes	26
Optique-lunetterie de détail : avenant n° 1 du 5 juillet 2019 à l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création de la CPPNI	30
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : accord du 2 octobre 2019 relatif à l'activité partielle et au dispositif « Pro-A ».....	34
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : dénonciation par lettre du 23 septembre 2019 de la FEHAP de l'accord du 7 mai 2015 et de ses avenants	44
Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision des articles 6.1, 27 et 28 de la convention collective	45
Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II à la convention collective.....	48
Sports (équipements, loisirs) : avenant n° 2 du 13 juin 2019 à l'accord du 12 mai 2005 relatif à la révision du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ».....	55
Transport ferroviaire : avenant n° 1 du 10 juillet 2019 relatif au volet « dispositions générales » de la convention collective.....	59
Transport ferroviaire : avenant n° 2 du 10 juillet 2019 au protocole d'accord du 23 avril 2014 relatif à la négociation paritaire.....	67

Brochure n° 3037

Convention collective nationale
IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

AVENANT N° 65 DU 10 SEPTEMBRE 2019
MODIFIANT L'ARTICLE 6 DE L'ANNEXE III
RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1951330M

IDCC : 1921

Entre :

UNHJ ;

HJF ;

CNCJ,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNSECP CGT ;

FEC FO services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont accordés pour introduire au sein du règlement du régime de retraite supplémentaire un prélèvement de gestion fixé à 1 % de la provision mathématique théorique des encours du régime.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu de modifier les dispositions de l'annexe III de la convention collective comme suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 6 du règlement du régime de retraite en annexe III de la convention collective nationale du travail réglant les rapports entre les huissiers de justice et leur personnel sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6

Prélèvement de gestion

Le total des frais de gestion prélevés pour couvrir les frais de gestion du régime, c'est-à-dire les frais de service des prestations et les frais d'administration, est égal à la somme de :

- prélèvement d'acquisition : 8,5 % des cotisations et contributions de l'exercice concerné, définies à l'article 4 ci-dessus ;
- prélèvement de gestion : 1 % de la PMT des encours du régime représentés par la PMT à l'ouverture de l'exercice. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant ne justifient pas l'adoption de dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 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 10 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037

Convention collective nationale
IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

AVENANT N° 66 DU 10 SEPTEMBRE 2019
RELATIF AU RÉGIME CARCO ET À LA GRILLE DES SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2020

NOR : ASET1951331M

IDCC : 1921

Entre :

UNHJ ;

HJF ;

CNCJ,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNSECP CGT ;

CFDT services ;

FEC FO services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salariés des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire en capitalisation régi par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale.

Le 1^{er} décembre 2006 a été publié le décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif aux dispositions applicables à certaines opérations régies par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux se sont réunis, sous l'égide du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, afin de déterminer les termes définitifs d'un accord permettant de soumettre pour approbation de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles un plan de provisionnement.

Le 23 avril 2007 a ainsi été adopté l'accord relatif au régime CARCO et à la grille des salaires. Cet accord a institué une contribution additionnelle permettant le paiement pour 1 année entière de la somme de 8 232 000 € conformément au plan de provisionnement établi. Le taux de la contribution était fixé au 1^{er} janvier de chaque année, puis réévalué au 1^{er} juillet.

Compte tenu de l'entrée en vigueur de la déclaration sociale nominative, les partenaires sociaux se sont accordés pour modifier les conditions de fixation du taux de la contribution de sorte qu'il soit fixé pour l'année entière.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'accord du 23 avril 2007 relatif au régime de la CARCO et à la grille des salaires est ainsi modifié :

1. Au premier alinéa du point 1.1, les mots « 4,1 % » sont remplacés par « 2,86 % »
2. Les alinéas commençant par « La contribution est supportée » et finissant par « 2,1 % à la charge des salariés participants » sont remplacés par les dispositions suivantes :
« La contribution est supportée comme suit :
a) Cotisation de 0,76 % à la charge des employeurs ;
b) Cotisation de 2,10 % à la charge des salariés. »
3. Au premier alinéa du point 1.4, les mots « 4,1 % a été » sont remplacés par « cotisation est ».
4. Les 3 derniers alinéas du point 1.4 sont remplacés par les dispositions suivantes :
« En cas d'évolution de la masse salariale, le taux de la cotisation à la charge des employeurs est révisé afin de permettre d'atteindre l'objectif de contribution ci-dessus.

Les cotisations sont payables par l'employeur au cours du mois civil suivant celui au titre duquel elles sont exigibles. »

Article 2

À l'article 3, les dispositions du paragraphe 3.1 sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « 3.1. Les dispositions du présent accord seront applicables dès lors seulement que sera remplie la condition figurant ci-après :
- approbation du plan de financement par l'autorité de contrôle des mutuelles et des assurances ».

Article 3

À l'article 4, les termes « de l'article L. 132-7 du code du travail » sont remplacés par « des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et suivants du code du travail ».

Article 4

À l'article 5, les termes « de l'article L. 132-8 du code du travail » sont remplacés par « des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail ».

Les mots « à l'article L. 132-10 du code du travail » sont quant à eux remplacés par « à l'article D. 2231-2 du code du travail ».

Article 5

Est créé un article 6 ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de façon uniforme à l'ensemble des entreprises de la branche quelle qu'en soit la taille. C'est pourquoi aucune disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés n'a été adoptée. »

Article 6

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2020 pour une durée égale à celle de l'accord du 23 avril 2007 relatif au régime de la CARCO et à la grille des salaires.

Fait à Paris, le 10 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 79 DU 22 OCTOBRE 2019
RELATIF AUX ACTIONS DE RECONVERSION OU PROMOTION
PAR L'ALTERNANCE (« PRO A »)

NOR : ASET1951340M
IDCC : 1527

Entre :

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans un contexte de réforme du système de formation professionnelle et de l'apprentissage issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux représentatifs de la branche souhaitent recourir aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance. Le présent accord précise les certifications professionnelles accessibles par ce dispositif.

La globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, les évolutions législatives constantes, la nécessité d'adapter les modes de production et de consommation à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique, entraînent une transformation des modes de production et des compétences requises sur le marché du travail. Ces impacts ont été relevés et mis en exergue par l'étude menée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche relative à « L'innovation dans la branche professionnelle de l'immobilier » publiée en 2017.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent encourager la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance a pour objectif de faciliter la mobilisation de fonds, pour permettre le maintien dans l'emploi des salariés par l'accès à de nouvelles qualifications, qui tiennent compte de ces transformations. Il est à noter que les actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience (VAE) sont désormais éligibles, sous réserve que ces actions visent l'acquisition de certifications professionnelles déterminées par le présent accord.

Les partenaires sociaux précisent que ces actions de reconversion ou promotion par alternance sont pleinement cohérentes avec la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, et nécessaires à l'accompagnement des petites et moyennes entreprises.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à ce dispositif aux femmes et aux hommes salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application. – Objet

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier – article 1^{er} « Objet et champs d'application ».

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par le code du travail en vigueur au jour de la signature du présent accord (art. L. 6324-1 et suivants du code du travail) et ses éventuelles évolutions.

1.1. Bénéficiaires

Les partenaires sociaux souhaitent que le présent accord permette la valorisation et le développement des compétences, le maintien des emplois et la construction de parcours professionnels des salariés au sein de la branche.

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance sera mobilisé pour permettre la création de passerelles entre les différents métiers de la filière de l'immobilier. Il rend possible par des actions de formation certifiantes une promotion sociale ou professionnelle.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et la certification visée par le contrat de reconversion ou de promotion par alternance.

Le dispositif s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du code du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Conformément au code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance doit permettre à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

1.2. Modalités d'accès

Le salarié souhaitant bénéficier d'une reconversion ou promotion par alternance en fait la demande par écrit à son employeur. De la même façon l'employeur qui souhaite proposer une reconversion ou promotion par alternance à un salarié le formalisera par écrit.

Une réponse doit être apportée dans un délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié doit donner son accord écrit.

Sauf accord d'entreprise, la formation pourra se dérouler hors temps de travail dans la limite de 77 heures par an, ou dans la limite de 5 % pour les salariés en forfait jours.

Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

1.3. Financement

Les dispositifs sont pris en charge par l'OPCO désigné par la branche selon les critères arrêtés par ce dernier.

La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'opérateur de compétences selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 et dans les conditions déterminées par décret.

Article 2

Périmètre des actions de reconversion ou promotion par l'alternance

2.1. Analyse du périmètre

L'immobilier : profession réglementée se distingue par la détention de 3 cartes professionnelles obligatoires : carte T : pour l'agent immobilier, titre protégé ; carte G : pour l'administrateur de biens, titre protégé ; carte S : pour le syndic de copropriété, titre protégé. L'accès à ces cartes est conditionné au respect des dispositions prévues à l'article 11 du décret n° 72-678 du 20 juillet 1972 fixant les conditions d'application de la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 réglementant les conditions d'exercice des activités relatives à certaines opérations portant sur les immeubles et fonds de commerce.

Le secteur de l'immobilier est caractérisé par des emplois non délocalisables et fortement impactés par les politiques liées au logement. Nos professions sont particulièrement touchées par la multiplication des textes légaux visant le bâti, l'urbanisme, l'écologie, la numérisation, la protection du consommateur, la fiscalité... Les réglementations mises en place sont par ailleurs très techniques et viennent s'ajouter à des obligations déjà existantes. Ce qui oblige entreprises et salariés à actualiser constamment leur connaissance.

De plus, pour répondre à l'évolution des besoins de la clientèle, le secteur de l'immobilier dont l'accès est réglementé, a obtenu une obligation de formation professionnelle tout au long de la vie (loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 dite « ALUR »). Dans ce contexte, les dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance viennent enrichir naturellement ces exigences de compétences.

Les métiers de l'immobilier, en continuelle transformation, sont impactés par différents facteurs d'évolution (digitalisation, transformation des usages, automatisation des tâches, réglementation...). La branche professionnelle de l'immobilier, en veille constante, a relevé récemment ces évolutions via son observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Des compétences et des organisations différentes sont à mettre en place et nécessitent la formation des salariés en poste ou en reconversion dans de nouveaux domaines connexes (community manager, etc.).

Les bénéfices attendus de la transformation des métiers ont pour objectif de :

- gagner en efficacité opérationnelle en passant moins de temps sur les activités répétitives ;
- pouvoir mieux s’engager dans la relation client en entretenant le lien ;
- organiser les entreprises de manière à favoriser la transversalité et la coopération ;
- créer, développer et animer de nouvelles communautés d’acteurs ;
- se mettre à la place du client, cerner ses besoins et davantage anticiper ses attentes.

2.2. Certifications professionnelles éligibles

Au regard des enjeux ci-dessus exprimés, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, les certifications suivantes :

CODE RNCP	NIVEAU (Eu)	CQP DE BRANCHE
En cours d’instruction	4	CQP Gestionnaire de copropriété
		CQP Gestionnaire locatif
		CQP Négociateur immobilier
À l’étude		CQP Secrétaire juridique et technique
		Titres RNCP
6071	5	Conseiller en transactions immobilières
14440		Technicien en diagnostics immobiliers
25516	7	Manager des actifs immobiliers
16212		Manager des entreprises de communication
19420		Manager en immobilier résidentiel et tertiaire
24874		Manager en ingénierie de la finance immobilière
16201	6	Négociateur conseil en patrimoine immobilier et financier
25482	6	Responsable d’affaires en immobilier
32006	6	Responsable en gestion et négociation immobilière
4831	6	Diplôme de l’institut des études économique et juridique appliqué à l’immobilier, la construction et l’habitation
24858	6	Gestionnaire d’affaires immobilières
29433	6	Gestionnaire immobilier
		Diplômes
586	3	Gardien d’immeuble (CAP)
14695	4	Gestion-administration (Bac pro)
861		Vente (prospection – négociation – suivi de clientèle) (bac pro)
6989	5	Assistant de gestion de PME PMI à référentiel commun européen (BTS)
10023		Assistant de manager (BTS)
1039		Comptabilité et gestion (BTS)
462		Management des unités commerciales (BTS)
474		Négociation et relation client (BTS)

CODE RNCP	NIVEAU (Eu)	CQP DE BRANCHE
14922	5	Professions immobilières (BTS)
14892		Tourisme (BTS)
34030		BTS négociation et digitalisation de la relation client (NDRC)
2927		Techniques de commercialisation (DUT)
20702		DUT GEA
4786	6	Licence pro assurance banque finance – chargé de gestion patrimoniale immobilière
3827		Licence pro gestion habitat locatif social
3961		Licence pro management des organisations management du logement social
26576		Licence pro métiers de l’immobilier : gestion et développement de patrimoine immobilier
30038		Activités juridiques : métiers du droit de l’immobilier (LP)
15116		Assurance, banque, finance spé activités immobilières (LP)
30123		Métiers de l’immobilier : gestion et administration de biens (LP)
29783		Métiers de l’immobilier : gestion et développement de patrimoine immobilier (LP)
30124		Métiers de l’immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers (LP)
20178		Licence professionnelle métiers de l’immobilier : administration de biens – droit et gestion de copropriété et syndic (LP)
5812		Licence de gestion des écoles universitaires de management (IEA)
4875		Comptabilité et gestion (DCG)
14985	7	Diplôme grade master de paris dauphine : finance
31507		Droit, économie, gestion : management de l’innovation (master)
14150		Master II droit de l’environnement et de l’urbanisme – spé : estimation des biens fonciers
19540		Master administration des affaires management et développement de patrimoine immobilier
22432		Master II droit de l’environnement et de l’urbanisme – spé : droit de l’immobilier : droit des biens et de promotion immobilière
19699		Master II droit de l’environnement et de l’urbanisme – spé : droit de l’urbanisme et du développement durable
23768		Master II droit de l’immobilier privé et public

Article 3

Durée des actions

La durée des dispositifs en reconversion ou promotion par alternance 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.

La durée peut également être allongée jusqu’à 24 mois pour d’autres types de publics ou lorsque la nature des qualifications prévues l’exige.

Article 4

Modalités du tutorat

Le tutorat se déroulera selon les modalités définies par le code du travail en vigueur au jour de la signature du présent accord (art. D. 6325-6 et suivants du code du travail) et ses éventuelles évolutions.

Le salarié en reconversion ou promotion par alternance bénéficie de l'aide d'un tuteur. Ce dernier est choisi par l'employeur suite à un appel à candidature parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de reconversion ou de promotion par l'alternance visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur s'engage à aménager la charge de travail du tuteur.

Le tuteur pourra par la suite demander à valoriser cette expérience/compétence afin d'obtenir la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur fixée par l'arrêté du 17 décembre 2018.

Article 5

Dispositions spécifiques

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la reconversion ou promotion par alternance le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective de l'immobilier sans distinction de leur effectif.

Article 6

Durée et condition d'application

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans au-delà de cette période les partenaires sociaux se réuniront de nouveau pour évaluer le dispositif mis en place et en tirer les conséquences.

En fonction de l'évolution prévisible des métiers et des compétences dans la branche de l'immobilier, la liste des certifications éligibles donnera lieu à actualisation régulière par la branche.

Article 7

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulière-

ment exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 8

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de son extension.

Fait à Paris, le 22 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 80 DU 22 OCTOBRE 2019
RELATIF À LA MODIFICATION DES TAUX DE COTISATIONS
DE LA GARANTIE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1951337M
IDCC : 1527

Entre :
FNAIM ;
SNPI ;
SNRT ;
UNIS,

D'une part, et
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT CSD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

1. Un régime de protection sociale complémentaire a été mis en place dans la profession de l'immobilier pour l'ensemble des salariés par l'avenant n° 48 du 23 novembre 2010.

Ce régime de protection sociale complémentaire ainsi constitué a depuis été modifié par les trois avenants suivants :

- les avenants : n° 65 *bis* du 1^{er} mars 2016, étendu par arrêté du 10 février 2017 ;
- l'avenant n° 71 du 1^{er} décembre 2016, étendu par arrêté du 20 juillet 2017 ;
- l'avenant n° 78 du 12 juillet 2019, en attente d'extension ;

2. Le présent avenant a pour objet de procéder à l'ajustement des taux de cotisations minimum de la garantie remboursement de frais de santé afin que ceux-ci correspondent au plus près à la situation financière du régime.

3. De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'appliquera de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à l'application du régime des frais de santé à tous les salariés de la branche, le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de l'immobilier sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 1^{er}

Modifications des dispositions conventionnelles

L'article 2.1 de l'annexe V de l'avenant n° 65 *bis* du 1^{er} mars 2016 de la convention collective nationale de l'immobilier est substitué par les stipulations suivantes :

« Les prestations sont assurées en contrepartie du paiement, pour chaque participant, d'une cotisation mensuelle exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD...) au cours de 1 mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue est due.

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,39 %
	Frais de santé obligatoire enfant	0,77 %
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,71 %
	Frais de santé obligatoire enfant	0,46 %

Les participants doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Les ayants droit du participant induisant pour ce dernier une obligation de verser une ou plusieurs cotisations "Adulte" et/ou "Enfant" sont définis de la manière suivante :

- le conjoint du participant ou partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du participant, dès lors qu'il est en mesure de prouver qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu (salaires, revenus de remplacement, etc.) étant précisé que l'organisme assureur se réserve la possibilité de demander tout justificatif (y compris, la fourniture de l'avis d'imposition) ;
- les enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou du concubin du participant, s'ils sont effectivement à charge du participant (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 16 ans, sans condition ;
 - être âgés de moins de 18 ans sous réserve de justifier annuellement d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être âgés de moins de 26 ans sous réserve, soit de ne pas exercer d'activité rémunératrice et être reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposable, soit d'être atteint d'une invalidité reconnue telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve de vivre sous le toit du participant, et d'être titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" prévue à l'article 241-3 du code de la famille et de l'action sociale.

Ainsi, sous réserve des dispenses d'affiliation prévues à l'annexe I, les participants doivent obligatoirement affilier leurs ayants droit au dispositif et à titre d'exemple :

- un participant dont le conjoint ne travaille pas et ne perçoit aucun revenu devra acquitter deux cotisations “Adulte” ;
- un participant divorcé ayant deux enfants de moins de 16 ans devra acquitter, outre sa cotisation “Adulte”, deux cotisations “Enfant”. »

Article 2

Entrée en vigueur. – Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

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

Fait à Paris, le 22 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 836. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Haute-Savoie)
(16 février 1976)
(Étendue par arrêté du 24 août 1979,
Journal officiel du 6 janvier 1980)

ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2019
RELATIF AUX MESURES D'URGENCE EN FAVEUR DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(HAUTE-SAVOIE)
NOR : ASET1951332M
IDCC : 836

Entre :
CSM74,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie modifié par l'accord relatif à des dispositions transitoires en matière de formation professionnelle et d'alternance en date du 21 décembre 2018.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises travaillant en tout ou partie sur la filière automobile, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant anticiper les mutations profondes du secteur, en accordant une attention particulière aux entreprises de sous-traitance.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans la filière via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions et d'anticiper, par la formation professionnelle, les impacts attendus de la baisse généralisée des moteurs thermiques, en particulier diesel, au profit des véhicules hybrides et électriques ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché automobile dans un contexte économique international incertain ;
- anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales et à la robotisation ;
- et plus largement sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière concernées en créant un cadre favorable à la formation et au développement des compétences.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la sous-traitance automobile de Haute-Savoie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Exposée mondialement à une concurrence très forte, sur des marchés caractérisés par des fluctuations importantes, la filière automobile est aujourd'hui confrontée dans sa globalité à des enjeux environnementaux, technologiques et économiques majeurs. L'étude prospective menée en 2017 par l'observatoire paritaire de la métallurgie, actualisée par une étude complémentaire publiée en novembre 2018, ainsi que le contrat stratégique de la filière automobile confirment l'ampleur des disruptions auxquelles le secteur doit faire face :

- la disruption technologique principalement liée à la remise en cause du moteur thermique et l'évolution vers le mix énergétique et le véhicule électrique ;
- la disruption numérique avec le véhicule intelligent et autonome ;
- mais aussi la disruption sociétale avec une évolution des comportements en matière de mobilité et du rapport à l'automobile.

Terre d'excellence mécanicienne, la Haute-Savoie avec 31 000 salariés dans la métallurgie, est historiquement le berceau de TPE, PME et ETI fournisseurs des grands donneurs d'ordre de la filière automobile.

La forte implantation du décolletage (près de 70 % du décolletage français), dont 52 % du chiffre d'affaires se réalise sur le marché automobile, la présence d'ETI mais aussi de sites de grands fournisseurs et équipementiers travaillant exclusivement ou en partie pour le secteur automobile, font que ce territoire, dont les capacités de rebond sont notoirement saluées, est particulièrement impacté par ces bouleversements sans précédent, qui posent la question non pas de l'adaptation mais de la transformation profonde de la sous-traitance dans la filière automobile.

La réalité déjà constatée de la baisse des véhicules diesel (13,2 % de part totale de la présence de moteurs Diesel dans les ventes de véhicules en Europe attendue à l'horizon 2030 contre 56 % en 2016 selon les projections du BIPE) conjuguée à des prévisions de baisse massive au niveau mondial à l'horizon 2030 (9,6 % du parc mondial au lieu de 21 % en 2015) ont d'ores et déjà incité les acteurs du département à se mobiliser pour l'évolution et la reconversion des entreprises concernées et à travailler sur l'identification de la situation et des pistes de travail pour la diversification des marchés et/ou des technologies.

Les analyses menées par la CSM Haute-Savoie et par les différents acteurs du territoire convergent pour recenser une centaine d'entreprises potentiellement exposées dont plus de 50 entreprises directement identifiées comme intervenant sur des pièces pour les motorisations diesel (principalement

turbo et injection), une quinzaine d'entre elles (représentant près de deux mille salariés) étant à risque avéré du fait de la part du diesel dans leur chiffre d'affaires.

Une enquête par ailleurs menée par le syndicat du décolletage et le pôle de compétitivité Mont-Blanc industrie auprès de 28 entreprises représentant 5 400 salariés et 1,3 milliard d'euros de Chiffre d'affaires, relève que plus de 50 % de ce chiffre d'affaires est réalisé sur l'automobile, dont 30 % sur le diesel (correspondant à environ à 700 salariés). Cette part peut s'élever jusqu'à plus de 80 % pour certaines d'entre elles.

Cette situation d'incertitude liée à la baisse du diesel se conjugue avec un fléchissement global des marchés européens (avec une baisse de 4,6 % des immatriculations par rapport à 2018 constatée début 2019 en Europe) mais aussi mondiaux, notamment lié aux contextes chinois mais aussi allemand moins favorables, qui se traduit par un ralentissement de l'activité constatée depuis le début 2019 par l'enquête de conjoncture menée par la CSM Haute-Savoie. Cette baisse impacte l'ensemble de la sous-traitance automobile de Haute-Savoie, et certaines entreprises constatent d'ores et déjà des baisses significatives de chiffre d'affaires, pouvant aller jusqu'à 25 %.

Ceci se traduit également par une variabilité et un raccourcissement marqués de la profondeur des carnets de commandes qui renforcent l'incertitude et nécessitent une adaptabilité très courte, particulièrement relevée pour les sous-traitants les plus en amont de la filière, très présents sur le territoire.

Les industriels de la filière en Haute-Savoie sont donc confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché, à la baisse programmée du diesel et de fortes interrogations quant à l'avenir de la motorisation thermique, avec l'enjeu de maintenir, voire de développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes du secteur automobile.

2. Évolution des métiers

Les principales tendances concernant l'évolution de métiers sur le département de Haute-Savoie sont identiques à celles issues des études prospectives de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie sur le secteur de l'automobile.

Les exigences techniques et managériales pour les techniciens et les cadres, le renforcement de la relation client/fournisseur, l'optimisation des méthodes d'industrialisation, mais aussi l'automatisation et la robotisation, l'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production sont des composantes fortes des attentes exprimées par les entreprises de la filière.

Par ailleurs, si l'excellence mécanicienne pour la production en qualité de séries de pièces pour le marché de l'automobile est au cœur des enjeux de compétences, notamment des régleurs, dans un contexte territorial d'emploi tendu, la question de l'évolution de la fourniture de pièces vers la fourniture de fonctions, porte sur les compétences en conception, électromécanique et mécatronique.

La branche professionnelle sur le territoire a donc pour objectif d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins et des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques et organisationnelles en cours et à venir.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1^{er} des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la production d'ensembles ou sous-ensembles destinés au marché automobile ou la construction automobile, peu important la situation géographique de cette dernière.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, y compris des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'actions de formation distinctes de celle prévue au contrat.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions et mutations technologiques, notamment numériques et digitales, mais aussi aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les transformations de la filière.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie modifié.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i depuis le 1^{er} avril 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019 :

- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté pour 2019 par le conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1^{er} janvier 2020 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de

50 salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance et le compte personnel de formation, mis en œuvre dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2019 de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i, appliquées par l'ADEFIM 74, sont annexées au présent accord.

Autres financements mobilisables

Les entreprises peuvent également être orientées vers la mobilisation, sous conditions, de cofinancements complémentaires résultant notamment de situations identifiées ou signalées dans le cadre de la convention d'appui aux mutations des filières conclue entre le MEDEF Haute-Savoie et l'UT 74 de la DIRECCTE pour la période 2019-2020, au titre du FNE Formation ou des dispositifs de soutien régionaux, dans la limite des enveloppes disponibles et sous réserve de la validation des dossiers par les financeurs. La chambre syndicale de la métallurgie de Haute-Savoie, fortement impliquée dans le déploiement de cette convention, assurera les relais d'information nécessaires sur ces dispositifs auprès des entreprises relevant du présent accord.

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formation cités ci-dessus, les signataires souhaitent affirmer la pertinence des dispositifs de certification, et particulièrement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie et blocs de compétences, mais aussi certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de développement de compétences de la sous-traitance automobile.

Parce qu'elles sont gérées par les partenaires sociaux de la branche dans une logique d'adaptation permanente, permettant de prendre en compte les changements technologiques et organisationnels, ces certifications contribuent à la sécurisation de parcours professionnels des salariés et à la performance des entreprises.

Elles trouvent à ce titre toute leur place dans les démarches d'identification et d'anticipation de leurs besoins en compétences qui pourront être engagées au sein des entreprises.

À cette fin, les parties signataires s'attacheront à assurer la promotion auprès des entreprises et des salariés des différents dispositifs de certifications, ainsi que des différents outils mis en place par la branche, en particulier au travers de l'observatoire prospectif et analytique paritaire des métiers et des qualifications, pour favoriser le déploiement de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la construction des plans de développement des compétences au sein des entreprises de la filière.

Les partenaires sociaux souhaitent également rappeler l'intérêt, pour les salariés, du conseil en évolution professionnelle, notamment pour faciliter l'information sur les évolutions des métiers dans la sous-traitance automobile et la construction de parcours professionnels.

Enfin, ils rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail. Les périodes de réduction d'horaire peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation afin de maintenir ou développer les compétences dans la perspective d'une reprise de l'activité économique ou de nouveaux marchés.

Article 3

Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de la CSM Haute-Savoie.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

La CSM Haute-Savoie invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

La CPREFP Auvergne Rhône-Alpes sera tenue informée à chaque réunion de l'état des financements engagés dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

Article 5

Révision de l'accord

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 adressée 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 la CSM Haute-Savoie 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 6

Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7

Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Annecy, le 16 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

PRISES EN CHARGE 2019 DE L'OPCAIM EN QUALITÉ DE MANDATAIRE DE L'OPCO 2i (EXTRAIT).

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAIM en qualité de mandataire de l'OPCO 2i et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués hors TVA.

Plan de développement des compétences (entreprises < 50 salariés)

1. Priorités

La nature des actions figurant dans le plan de développement des compétences des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Les actions de formation prioritaires sont celles ayant pour objectif :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;
- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le GTP « Observatoire » ;
- l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles.

Les spécialités de formation prioritaires sont celles figurant à l'article 50 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation tout au long de la vie.

2. Bénéficiaires

Salariés et CDI ou en CDD.

3. Intervention financière de l'OPCAIM

3.1. Coûts pédagogiques : prise en charge jusqu'à 100 % du coût réel dans les limites de :

- 32 €/heure/stagiaire pour les formations industrielles ;
- 25 €/heure/stagiaire pour les formations non industrielles.

La formation interne peut être prise en charge par l'OPCAIM uniquement pour les formations industrielles.

3.2. Bilans de compétences : prise en charge dans la limite de 62 €/heure et dans la limite de 24 heures/salarié.

3.3. VAE : prise en charge des actions d'accompagnement de validation des acquis de l'expérience, dans la limite de 62 €/heure et dans la limite de 24 heures/salarié.

3.4. Salaires : prise en charge forfaitaire à hauteur du Smic horaire par heure de formation.

3.5. Passage des évaluations de certification : forfait de 500 € pour le passage des évaluations d'un CQPM/CQPI. Pour les autres certifications, prise en charge au réel, dans la limite de 300 €.

3.6. Frais annexes

- frais de transport à l'intérieur de l'UE : forfait de 0,41 €/km ou au réel si transport en commun sur présentation du justificatif ;
- frais d'hébergement : au réel dans la limite de 64 € par nuitée incluant le petit-déjeuner ;
- frais de repas : 14 € par repas.

Compte personnel de formation CPF

1. Règles

L'OPCAIM prend en charge les actions mises en œuvre au titre du CPF des salariés relevant des entreprises de la métallurgie. L'OPCAIM rembourse les dépenses éligibles dans la limite des heures inscrites au CPF au 1^{er} janvier 2019 converties à 12,5 € HT (15 € TTC). Le CPF a pour objet la mise en œuvre d'actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique dont celle relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles :

- les actions visant la VAE et les bilans de compétences ;
- le permis B et véhicules du groupe lourd ;
- les actions de formation aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- la formation destinée à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (heures acquises au titre du CEC).

2. Abondements de l'OPCAIM au CPF

L'abondement au CPF ne peut intervenir que si le bénéficiaire du CPF utilise l'ensemble de ses droits inscrits et n'est pas en mesure de financer l'action de formation visée.

2.1. Prise en charge des actions de formation

Dans la limite de 3 200 € HT/dossier pour les formations industrielles, et 1 300 € HT/dossier pour les formations non industrielles.

Dont la valorisation du compte du bénéficiaire dans les conditions prévues par la CDC.

2.2. Prise en charge de la rémunération dans la limite de 25 % du montant total pris en charge par l'OPCAIM (y compris les salaires).

Convention collective

IDCC : 3231. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
SIMILAIRES ET CONNEXES**
(Jura)
(11 janvier 2019)

AVENANT DU 9 MAI 2019
À LA CONVENTION COLLECTIVE DU JURA DU 11 JANVIER 2019
RELATIF AUX RMH, AUX REG ET AUX PRIMES

NOR : ASET1951341M

IDCC : 3231

Entre :

UIMM Jura ;

UIMM Franche-Comté,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Une convention collective des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura a été conclue le 11 janvier 2019 et entrera en vigueur à la date du 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises adhérentes de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie du Jura, adhérent à l'UIMM Franche-Comté et qui relèvent du champ d'application de cette convention.

Le présent avenant a été conclu le 9 mai 2019 afin de prévoir les montants des rémunérations minimales hiérarchiques, des rémunérations effectives garanties et des indemnités de restauration sur le lieu de travail applicables à la date d'entrée en vigueur de cette convention collective soit à compter du 1^{er} septembre 2019.

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

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

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

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

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

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

La valeur du point est fixée à 4,57 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2

Rémunérations effectives garanties (REG)

a) Définition et montant

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

Ces garanties annuelles – rémunérations effectives garanties (REG) sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 33 de l'avenant « Mensuels » à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème des rémunérations effectives garanties (REG)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
140	18 300	240	20 060
145	18 310	255	20 810
155	18 340	270	21 615
170	18 400	285	22 655
180	18 500	305	23 835
190	18 560	335	26 255
215	18 880	365	28 665
225	19 130	395	31 630

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

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

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

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

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

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

b) Détermination des REG

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

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 44 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

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

Article 3

Indemnités de restauration sur le lieu de travail

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

- indemnité de restauration de jour : 2,00 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,64 €.

Article 4

Entrée en vigueur

L'article 1^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2019.

L'article 2 relatif aux rémunérations effectives garanties est applicable au 1^{er} janvier 2019.

L'article 3 relatif aux indemnités de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2019.

Article 5

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Publicité et dépôt

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

Fait à Dole, le 9 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084

Convention collective nationale
IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 1 DU 5 JUILLET 2019
À L'ACCORD DU 5 AVRIL 2018
RELATIF À LA CRÉATION DE LA CPPNI

NOR : ASET1951327M
IDCC : 1431

Entre :

FNOE,

D'une part, et

UNSA ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les difficultés d'interprétation de l'accord du 5 avril 2018 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'optique-lunetterie (CPPNI-OL) ont conduit les parties à conclure le présent avenant. Celui-ci a pour objet de modifier certaines de ses dispositions, prévues ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord vise l'ensemble du territoire national. L'application se fera dans les 6 mois sur les territoires de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de la branche de l'optique lunetterie de détail tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale.

Article 2

Modifications

L'article 3 « Missions » point 6 de l'accord du 5 avril 2018 est modifié comme suit :

« Rend un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judi-

ciaire. La CPPNI-OL rend aussi un avis d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif relevant de son champ de compétences, dans les conditions évoquées dans les articles 4.2 et 4.5 ».

L'article 4.2 « Adresse de correspondance et secrétariat » est modifié comme suit :

« Les accords d'entreprises soumis pour information et veille à la CPPNI-OL sont adressés au siège de l'association pour le développement du paritarisme dans l'optique lunetterie de détail (ADPOLD) : ADPOLD – CPPNI – OL, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12, ou à l'adresse mail suivante : adpold.association@yahoo.fr.

Saisine

Dans le cadre de ses missions d'interprétation et de conciliation, la CPPNI est saisie par l'intermédiaire et à la diligence :

- pour la mission d'interprétation :
 - d'une juridiction ;
 - ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, tant du côté patronal que salarial, et ce, suite à la demande de recours d'un employeur, d'un salarié ou d'un groupe de salariés ;
- pour la mission de conciliation :
 - d'une organisation syndicale représentative dans la branche, tant du côté patronal que salarial, et ce, suite à la demande de recours d'un employeur, d'un salarié ou d'un groupe de salariés.

Le courrier de saisine de la commission est adressé par lettre recommandée avec avis de réception et par courriel au secrétariat de la CPPNI-OL.

La partie demanderesse y joint un mémoire exposant les points en litige ainsi que toute pièce susceptible de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jointe à la convocation de chacun des membres de la commission.

Le secrétariat de l'ADPOLD a pour mission d'accuser réception des accords et/ou demandes d'interprétation et de conciliation auprès des entreprises émettrices, et de transmettre ces documents aux membres de la CPPNI-OL par mail.

Les autres tâches de secrétariat (envoi des convocations, PV de réunions, courriers etc.) seront indemnisées par l'ADPOLD et seront confiées à l'organisation patronale présidente ou vice-présidente. Les conditions de cette indemnisation seront fixées par décision de la CPPNI-OL. »

L'article 4.5 « Procédure de la saisine d'interprétation et de conciliation » est modifié comme suit :

« Les présentes dispositions annulent et remplacent l'article 3 de la convention collective nationale.

Lorsque la saisine de la CPPNI-OL porte sur une demande d'interprétation ou de conciliation, la commission doit tenir une séance dans le mois qui suit la réception de la demande, sauf circonstances exceptionnelles (congés d'été) ou dossier complexe et sur décision conjointe du président et du vice-président. Dans ce cas, le délai sera de 2 mois maximum.

Commission d'interprétation

La commission d'interprétation peut être saisie pour trancher les litiges nés de l'interprétation d'un article de la présente convention collective, et notamment par : une juridiction, ou une organisation syndicale représentative dans la branche, tant du côté patronal que salarial, et ce, suite à la demande de recours d'un employeur, d'un salarié ou d'un groupe de salariés.

La saisine est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exposer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est

demandée. Si des éléments sont de nature à éclairer la CPPNI sur la demande d'interprétation, ils devront être communiqués en même temps que la saisine.

La convocation ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI-OL doivent être communiqués par mail à tous les membres de la CPPNI-OL tels que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions de vote fixées au point 4.6, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les membres de la commission le souhaitent, l'avis rendu pourra faire l'objet d'un avenant à la convention collective.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

Commission de conciliation

La commission de conciliation peut être saisie pour tenter de régler en amiable conciliateur les litiges nés entre un ou des salariés et un employeur, toute tentative de conciliation interne ayant échoué. La commission peut être saisie par une organisation syndicale représentative dans la branche, tant du côté patronal que salarial, et ce, suite à la demande de recours d'un employeur, d'un salarié ou d'un groupe de salariés.

La saisine est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exposer le litige opposant le ou les demandeurs.

La convocation ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI-OL doivent être communiqués par mail à tous les membres de la CPPNI-OL tels que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions de vote fixées au point 4.6, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les membres de la commission le souhaitent, l'avis rendu pourra faire l'objet d'un avenant à la convention collective.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). »

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 4

Dépôt et notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3019

Convention collective nationale
IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale
IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale
IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale
IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2019
RELATIF À L'ACTIVITÉ PARTIELLE ET AU DISPOSITIF « PRO-A »
NOR : ASET1951325M
IDCC : 700, 707, 1492, 1495

Entre :
UNIDIS,
D'une part, et
FILPAC CGT ;
FCE CFDT ;

FG FO construction ;

FBP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au regard des profondes transformations économiques enregistrées dans les industries de la production et de la transformation du papier et du carton, les partenaires sociaux conviennent de l'urgence de traiter la question de l'activité partielle en favorisant l'employabilité des salariés en activité partielle pour leur permettre d'accéder à des formations certifiantes via le dispositif de « la reconversion ou promotion par alternance » (ci-après « Pro-A »).

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont considéré qu'il était crucial – sans attendre la conclusion d'un accord global relatif à la formation professionnelle – de faire un accord spécifique et à durée déterminée sur le dispositif de la Pro-A à destination des salariés en activité partielle.

Pour rappel, conformément aux dispositions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail, tout employeur peut placer ses salariés en position « d'activité partielle » lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A définie aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les entreprises et les salariés en activité partielle relevant du champ d'application visé.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application géographique du présent accord est national, au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables aux activités économiques visées dans les dispositions conventionnelles suivantes :

- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3

Salariés concernés

Les modalités du présent accord ne s'appliquent qu'aux salariés en activité partielle et s'inscrivent dans le dispositif Pro-A sous réserve du respect dans la mise en œuvre tant des dispositions conventionnelles ci-après convenues que celles légales et réglementaires applicables à ces dispositifs.

Article 4

Certifications visées

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Article 4.1

Certification de qualification professionnelle papier carton/certification de qualification professionnelle interbranches

Sont éligibles à la PRO-A pour les salariés relevant de l'activité partielle les formations certifiantes ci-après :

Les CQP papier carton et les blocs de compétences de ceux-ci (avec les intitulés issus de l'arrêté du 11 décembre 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles) :

- CQP conducteur de machine à papier (papier carton) ;
- CQP aide conducteur/opérateur de machine à papier (papier carton) ;
- CQP opérateur de fabrication de pâtes (papier carton) ;
- CQP conducteur en transformation (papier carton) ;
- CQP aide conducteur/opérateur en transformation (papier carton) ;
- CQP opérateur bioénergie (papier carton) ;
- CQP technico-commercial (papier carton) ;
- CQP technicien de maintenance (papier carton) ;
- CQP concepteur d'emballages (papier carton).

Les parties conviennent que les éventuels CQP papier-carton créés postérieurement à la signature du présent accord s'intégreront automatiquement à cette liste, dès lors que la création de ce CQP se produit avant le terme du présent accord.

Les CQPI (nonobstant le fait que certains CQPI aient pu être déposés par une autre CPNEF) mis en œuvre selon les modalités de la branche professionnelle papier carton ⁽¹⁾

- CQPI agent logistique ;
- CQPI opérateur de maintenance industrielle ;
- CQPI opérateur qualité ;
- CQPI technicien qualité ;
- CQPI conducteur d'équipements industriels ;
- CQPI animateur d'équipe domaine industriel ;
- CQPI assistant ;
- CQPI technico-commercial domaine industriel ;
- CQPI technicien de la maintenance industrielle.

(1) L'intersecteur du papier carton impose notamment que les CQP se fassent avec :

- les phases de positionnement, évaluation et jury paritaire ;
- les outils (ex livret de positionnement) identifiés pour chacune de ces phases ;
- les organismes habilités.

Article 4.2

Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Les parties signataires indiquent que les certifications visées ci-dessus ont été conçues par la branche professionnelle à la suite d'études GPEC (notamment sur les problématiques d'évolutions des compétences, de métiers en tension ou émergents...) réalisées notamment par l'observatoire paritaire des métiers et qualifications. En outre, ces certifications ont été conçues en lien très étroit avec les industriels de la filière afin d'être au plus près des fortes mutations technologiques que l'industrie de la production et de la transformation du papier carton a pu enregistrer ces dernières années et des projections sur les nouvelles compétences. Une étude réalisée pour la commission paritaire nationale emploi et formation (ci-après « CPNEF ») entre 2015-2016 spécifiquement sur les besoins en compétences a fait apparaître une forte demande des entreprises pour la création de certifications professionnelles « cœur de métier » ⁽¹⁾.

Enfin, la CPNEF a fait appel au cabinet CG conseil (cabinet d'ingénierie de la certification) pour établir une d'analyse sur les CQP et notamment sur leur pertinence pour faire face aux évolutions des compétences et pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises (cf. annexe I « Note d'analyse sur la pertinence des CQP et CQPI en termes de compétences requises aujourd'hui et demain »).

Au regard de ces éléments, les parties signataires indiquent que ces certifications répondent, donc, exactement aux problématiques que la filière connaît sur les métiers en tension, émergents et « cœur de métiers ». Elles constituent un outil essentiel (et plus particulièrement vis-à-vis des salariés en activité partielle) limitant le risque d'obsolescence des compétences et augmentant l'employabilité des salariés.

Article 5

Niveau de qualification

Les partenaires sociaux conviennent de renvoyer à la CPNEF de l'IPC la définition du niveau qualification (selon la nouvelle nomenclature) des certifications visées à l'article 4 si celle-ci était nécessaire à la mise en œuvre de la Pro-A.

Article 6

Prise en charge

Article 6.1

Nature des frais pris en charge

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formations) ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

Article 6.2

Niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEF pour les salariés relevant de l'activité partielle et éligible au dispositif Pro-A la fixation des niveaux de prises charges forfaitaires des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

(1) Étude sur les besoins en recrutement et formation/perspectives 2017-2020 dans l'inter secteur papier carton (IPC) Arthur Hunt consulting.

Article 6.3

Niveau de prise en charge forfaitaire de la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en activité partielle lors de leur formation

La prise en charge de la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnelle de croissance par heure et dans la limite du salaire maintenu (minoré de l'allocation d'activité partielle).

Article 6.4

Limites aux prises en charge (pédagogiques/transport/hébergement/rémunération et charges sociales)

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

En outre, afin de garantir une mutualisation entre les entreprises, les parties signataires instaurent un plafond annuel de prise en charge total par entreprise : ce plafond est équivalent à 20 % de l'enveloppe totale disponible issue de la collecte annuelle opérée auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord. Néanmoins, s'il s'avérait en fin d'année que les fonds disponibles issus de la collecte étaient supérieurs au total des prises en charges, la CPNEF de l'inter secteur papier carton pourrait demander à l'OPCO 2i de procéder à des prises en charge supplémentaires au bénéfice des entreprises s'étant vues appliquer le plafond annuel alors que sans celui-ci elles auraient pu bénéficier de prises en charges plus importantes. Dans cette dernière hypothèse, les versements supplémentaires décidés par la CPNEF se feront dans la limite :

- des prises en charge définies aux articles 6.2 et 6.3 du présent accord ;
- des fonds restant disponibles.

Article 7

Durée de la PRO-A

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires conviennent le plafond de 12 mois mentionnés à l'article L. 6325-11 du code du travail peut être porté à 24 mois pour les salariés en activité partielle.

Article 8

Durée des formations

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail, les parties signataires conviennent le plafond de 25 % mentionné à l'article L. 6325-13 du code du travail n'est pas applicable aux salariés en activité partielle.

Article 9

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10

Date d'application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à son extension.

Article 11

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

NOTE D'ANALYSE DE LA PERTINENCE DES CQP PAPIER CARTON EN TERMES DE COMPÉTENCES REQUISES AUJOURD'HUI ET DEMAIN

Les entreprises de l'intersecteur du papier carton ⁽¹⁾

La branche comptabilise plus de 1 284 établissements en 2019 ⁽²⁾. La majorité (54 %) des salariés travaille dans des établissements de plus de 100 salariés.

La répartition des établissements par taille est la suivante :

- 8 % des établissements ont un effectif de moins de 10 salariés ;
- 23 % des établissements ont un effectif de 10 à 49 salariés ;
- 44 % des établissements ont un effectif de 50 à 249 salariés ;
- 25 % des établissements ont un effectif de plus de 250 salariés.

Les industries du papier carton emploient près de 70 000 salariés. 58 % des personnels travaillent dans les entreprises de la transformation du papier carton.

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cibles principales des CQP papier carton, représentent près de 60 % des effectifs nationaux.

L'âge moyen est de 43,5 ans dans les industries du papier carton. 13,5 % de l'effectif sont âgés de moins de 30 ans et 34 % des salariés ont plus de 50 ans.

29,3 % de femmes dans la branche. Le ratio progresse lentement, les femmes représentant plus de 40 % des entrants. Le taux de féminisation diffère bien sûr selon les métiers et les secteurs d'activité ; elles sont notamment plus nombreuses dans le secteur des activités de distribution (44 %) ainsi que dans le secteur des instruments à écrire des industries connexes (50 %). Elles sont moins présentes dans les entreprises des activités de production et de transformation. Dans le secteur recherche et développement, elles représentent 28 % des salariés.

Le nombre d'entrées estimées (recrutement, intégration des salariés d'établissement rachetés par des groupes du secteur et les effectifs de création d'entreprise) est d'environ 5 400 entrées, dont près de la moitié en CDI. Ces nouveaux salariés devront être formés afin de développer les compétences techniques attendues pour la tenue de leur poste.

Les CQP papier carton

Dans ce contexte d'évolution des besoins en compétences des salariés et des entreprises de l'intersecteur papier carton, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF de l'IPC) a engagé, depuis 2005, une politique de certification professionnelle basée sur la validation de compétences en situation professionnelle et en particulier sur la création et le développement de certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux activités des entreprises de l'IPC.

Des études d'opportunité et des analyses des besoins des entreprises et des évolutions des métiers sont menées régulièrement afin d'analyser les besoins en compétences qui ne sont pas obligatoirement couverts par les certifications existantes.

Ces études permettent également d'identifier et d'analyser les évolutions des métiers et les liens entre les différents métiers ainsi que les passerelles avec d'autres certifications.

(1) Portrait de l'emploi dans l'intersecteur papier carton – Quadrat-Études – 2018.

(2) Site de l'observatoire de l'intersecteur papier carton.

Toute création de CQP ne doit en aucun cas interférer négativement avec les certifications et les diplômes existants dans la filière de formation de l'intersecteur papier carton.

Un état des lieux des pratiques des CQP dans les entreprises du secteur a été réalisé fin 2015.

Cet état des lieux a permis d'identifier des améliorations des référentiels CQP afin qu'ils puissent répondre aux évolutions des métiers mais également des modifications du dispositif d'évaluation et des outils associés.

Et en 2016, la branche de l'intersecteur papier carton a également réalisé une étude des besoins en recrutement et en formation ⁽¹⁾. Cette étude a permis d'analyser les besoins en compétences des salariés et des entreprises, les évolutions des métiers et des technologies.

Cette étude a conforté les résultats de l'état des lieux concernant les CQP papier carton.

Ces différentes études ont permis d'identifier :

- des besoins en compétences techniques plus importantes au regard de la technicité des équipements et des machines de production et de transformation (compétences de conduite ou de pilotage d'équipement, analyse de dysfonctionnements...) ;
- des besoins en compétences en lien avec le traitement des informations dans l'équipe pour tous les CQP et des compétences de coordination d'activités et de transmission de savoir-faire pour les CQP de conducteurs et de techniciens de maintenance ;
- des besoins en compétences plus importantes en lien avec les règles qualité, hygiène, sécurité, ergonomie et protection de l'environnement (QHSE) pour tous les salariés (l'analyse des risques liés aux activités en particulier).

Plus spécifiquement, pour le CQP concepteur(trice) d'emballage papier carton, des compétences de conduite de projet d'écoconception pour un emballage adapté aux besoins du client et de travail en mode participatif ont été identifiées et développées.

Suite à ces différentes études, est apparu le besoin de développer une certification sur les métiers de la fabrication d'énergie verte : le CQP papier carton opérateur bioénergie qui permet ainsi de reconnaître les compétences de conduite des opérateurs travaillant sur les chaudières biomasse, cogénération, régénération, métier d'avenir pour la transition énergétique.

En effet, les installations de pâte et papier représentent une industrie énergivore, qui a su, depuis de nombreuses années, optimiser très fortement sa consommation d'énergie et valoriser ses produits secondaires (déchets de bois, boues de désencrage, liqueur noire de cuisson du bois...) en énergie biosourcée. Les chaudières biomasse, cogénération ou régénération sont très répandues sur les sites papetiers (environ une cinquantaine en France) et requièrent des compétences de pilotage très spécifiques et de plus en plus qualifiées. Et il n'existe pas actuellement de diplôme correspondant.

La mise en œuvre des CQP papier carton/CQPI

À ce jour, la branche de l'intersecteur papier carton met en œuvre 9 CQP papier carton :

- CQP conducteur de machine à papier (papier carton) ;
- CQP aide conducteur/opérateur de machine à papier (papier carton) ;
- CQP opérateur de fabrication de pâtes (papier carton) ;
- CQP conducteur en transformation (papier carton) ;
- CQP aide conducteur/opérateur en transformation (papier carton) ;
- CQP opérateur bioénergie (papier carton) ;
- CQP technico-commercial (papier carton) ;
- CQP technicien de maintenance (papier carton) ;
- CQP concepteur d'emballages (papier carton).

(1) Étude des besoins en recrutement et formation – rapport Arthur Hunt consulting – décembre 2016.

La branche a également adhéré à la charte CQP interbranches et met en œuvre 7 CQPI :

- conducteur d'équipements industriels ;
- animateur d'équipe domaine industriel ;
- opérateur de maintenance industrielle ;
- agent logistique ;
- technicien de la qualité ;
- opérateur qualité ;
- assistant.

399 CQP papier carton/CQPI ont été délivrés en 2018.

En 2019, 220 CQP papier carton/CQPI ont été délivrés à ce jour.

Les compétences développées dans les CQP papier carton/CQPI

Les compétences développées dans les CQP papier carton ont été rédigées afin de permettre une adaptation et une contextualisation aux différentes situations et organisations des entreprises. Elles sont en lien avec un métier et non pas un poste de travail ou un équipement spécifique.

Les référentiels ainsi construits peuvent donc s'adapter aux différentes technologies existantes et leur évolution.

Les CQP papier carton permettent :

- aux nouveaux entrants dans le métier d'acquérir des compétences adaptées aux besoins des entreprises ;
- aux salariés déjà en poste de développer des compétences leur permettant de s'adapter à de nouvelles technologies.

Les référentiels CQP papier carton sont construits en bloc de compétences afin de permettre une modularisation et une individualisation des parcours des candidats au CQP, quel que soit le statut du candidat.

Des blocs de compétences communs, en lien avec le traitement des informations et le lien avec les règles QHSE ont été définis.

Ainsi des passerelles entre CQP papier carton sont définies et des possibilités de passerelles entre les métiers peuvent être facilitées.

(Voir tableau page suivantes.)

Les CQP Papier Carton

Couleur identique = blocs communs

Opérateur de fabrication de pâte	Conducteur de Machine à papier	Aide conducteur / Opérateur de Machine à papier	Conducteur en transformation	Aide conducteur / Opérateur en transformation	Technicien de maintenance	Concepteur d'emballages	Technico-commercial	Opérateur bioénergie
1 : Préparation de la production pour un sous-ensemble d'une installation de fabrication de pâte	1 : Organisation et préparation de la production pour une machine à papier	1 : Préparation de la production pour un sous-ensemble d'une machine à papier	1 : Organisation et préparation de la production pour une ligne ou un ensemble de sous-systèmes de transformation	1 : Préparation de la production pour un sous-système d'une ligne de transformation	2 : Organisation d'interventions	1 : Analyse des besoins du client	2 : Analyse des besoins du client	1 : Contrôle et surveillance des matières premières biosourcées et de l'installation de production d'énergie en continu
2 : Conduite d'un sous-ensemble d'une installation de fabrication de pâte dans le respect de la qualité du produit, des instructions et des consignes	2 : Pilotage d'une machine à papier dans le respect de la qualité du produit, des instructions et des consignes	2 : Conduite d'un sous-ensemble d'une machine à papier dans le respect de la qualité du produit, des instructions et des consignes	2 : Pilotage d'une ligne ou un ensemble de sous-systèmes de transformation dans le respect de la qualité du produit, des instructions et des consignes	2 : Conduite d'un sous-système d'une ligne de transformation dans le respect de la qualité du produit, des instructions et des consignes	1 : Diagnostic de dysfonctionnements sur des équipements pluri technologiques	2 : Conduite d'un projet d'écoconception graphique ou volumique adapté aux besoins du client	1 : Elaboration et suivi d'un plan d'actions commerciales	2 : Conduite de l'installation de production d'énergie dans le respect des instructions et des consignes
3 : Réalisation d'opérations de maintenance de premier niveau sur un sous-ensemble d'une installation de fabrication de pâte	3 : Identification, analyse des dysfonctionnements et réalisation d'interventions techniques sur une machine à papier (entretien, maintenance de premier niveau)	3 : Réalisation d'opérations de maintenance de premier niveau sur le sous-ensemble d'une machine à papier	3 : Identification, analyse des dysfonctionnements et réalisation d'interventions techniques sur une ligne de transformation (entretien, maintenance de premier niveau)	3 : Réalisation d'opérations de maintenance de premier niveau sur le sous-système du machine de transformation du papier carton	3 : Réalisation d'interventions de maintenance dans les domaines mécaniques, électriques, électroniques, hydrauliques ou pneumatiques	3 : Argumentation de la solution d'emballage proposée auprès du client	3 : Elaboration et argumentation d'une offre technique et commerciale adaptée aux besoins des clients dans le domaine du papier et carton	3 : Réalisation d'opérations de maintenance de premier niveau sur l'installation de production d'énergie conduite
4 : Communication et travail en équipe	4 : Communication et transmission de savoir-faire	4 : Communication et travail en équipe	4 : Communication et transmission de savoir-faire	4 : Communication et travail en équipe	4 : Communication et transmission de savoir-faire	4 : Communication avec différents interlocuteurs selon les médias appropriés	4 : Communication avec différents interlocuteurs selon les médias appropriés	4 : Communication et travail en équipe
5 : Mise en œuvre des règles du système QHSE et d'actions d'amélioration dans son activité	5 : Mise en œuvre des règles du système QHSE et d'actions d'amélioration dans son activité	5 : Mise en œuvre des règles du système QHSE et d'actions d'amélioration dans son activité	5 : Mise en œuvre des règles du système QHSE et d'actions d'amélioration dans son activité	5 : Mise en œuvre des règles du système QHSE et d'actions d'amélioration dans son activité	5 : Mise en œuvre des règles du système QHSE dans toute activité et conduite d'une action d'amélioration	5 : Mise en œuvre des règles du système QHSE et d'actions d'amélioration dans son activité	5 : Traitement des réclamations des clients et identification des points d'amélioration	5 : Mise en œuvre des règles du système QHSE et d'actions d'amélioration dans son activité

Les CQP papier carton sont adaptés aux besoins des entreprises. Ils développent des compétences spécifiques et critiques dans les entreprises.

Ils sont construits afin de permettre une mise en œuvre adaptée aux salariés en poste afin de développer ces compétences tout au long de leur parcours professionnel ainsi qu'aux nouveaux entrants dans le secteur.

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 23 SEPTEMBRE 2019
DE LA FEHAP DE L'ACCORD DU 7 MAI 2015 ET DE SES AVENANTS

NOR : ASET1951333M

FEHAP
179, rue de Lourmel
75015 Paris

Paris, le 23 septembre 2019.

Madame et Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et D. 2231-2 du code du travail, nous effectuons par la présente le dépôt de notre dénonciation de l'accord sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015 et de ses avenants.

Vous trouverez ci-joint copie des courriers de dénonciation adressés aux organisations syndicales et patronales signataires.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le directeur général.

Brochure n° 3031

Convention collective nationale

IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2019
RELATIF À LA RÉVISION DES ARTICLES 6.1, 27
ET 28 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1951336M

IDCC : 897

Entre :

PRÉSANSE,

D'une part, et

SNPST ;

FFASS CFE-CGC ;

FEC FO ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

Vu la demande de révision des articles 6.1, 27 et 28 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, formulée par la délégation patronale par courrier du 5 juin 2019, les partenaires sociaux se sont réunis en séance plénière le 25 septembre 2019.

La révision des articles précités s'impose suite à la modification de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi « Travail », qui remplace la commission paritaire nationale de branche (CPNB) par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux indiquent, par ailleurs, que l'accord du 22 novembre 2016 portant sur les modalités de fonctionnement de la CPNB doit être révisé, afin d'adapter son contenu à celui des dispositions légales.

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux décident ainsi de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier l'article 6.1 comme suit :

« Article 6.1

*Modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation*

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation font l'objet de dispositions conventionnelles définies dans l'annexe II de la présente convention collective. »

Ils décident de modifier l'article 27 comme suit :

« Article 27

*Commission paritaire permanente de négociation
et d'interprétation : missions d'interprétation*

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

Par ailleurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation, par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés ou par la délégation d'employeurs, afin d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes en vue de son application pratique.

Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée, est composée comme suit :

- d'au moins un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées, dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales qui siègent à cette commission quand elle négocie ;
- de la délégation des employeurs, qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des membres des organisations syndicales.

Elle se réunit à Paris, au siège de PRÉSANSE. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations. La réunion peut avoir lieu à l'occasion des réunions de négociations de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

L'avis de la commission est adressé, dans les 8 jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge pour celles-ci d'en assurer la diffusion auprès de leurs membres.

En cas de divergence constatée lors de la réunion sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif. »

Ils décident de modifier l'article 28 comme suit :

« Article 28

*Commission paritaire permanente de négociation
et d'interprétation : missions de conciliation*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation.

Les conflits collectifs de travail sont alors soumis par la partie la plus diligente à cette commission, composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 ci-dessus pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation saisie dans ses missions d'interprétation.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai au plus de 3 mois à compter de la date de la saisine. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, convoque par lettre recommandée les organisations syndicales signataires.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations syndicales signataires intéressées, ainsi qu'aux parties en cause.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail assimilé à une période de travail effectif. »

Dispositions finales

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 25 septembre 2019.

Révision

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

PRÉSANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

Convention collective nationale

IDCC : 897. – **SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2019

RELATIF À LA RÉVISION DE L'ANNEXE II À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1951338M

IDCC : 897

Entre :

PRÉSANSE,

D'une part, et

SNPST ;

FFASS CFE-CGC ;

FEC FO ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Comme indiqué à l'article 6.1 de la présente convention collective, les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation font l'objet de dispositions conventionnelles définies dans cette annexe.

Pour mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, cette annexe fixe les règles de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Elle détermine également les modalités de participation des représentants mandatés à cette commission, aux congrès et aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale représentative.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI) se sont réunis, afin de modifier la dénomination de la commission paritaire nationale de branche (CPNB) et de mettre à jour ses missions, conformément aux dispositions légales.

Ils rappellent, en effet, que l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi « Travail », remplace la commission paritaire nationale de branche par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ils observent que les missions dévolues à cette commission par la loi étaient déjà assumées par la branche à travers d'autres commissions. Pour autant, une révision de l'accord du 22 novembre 2016 portant sur les modalités de fonctionnement de la CPNB est nécessaire, afin d'adapter son contenu à celui des dispositions légales. Le présent accord révisé et remplace donc l'accord précité du 22 novembre 2016.

Article 1^{er}

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place dans la branche représentant les SSTI. Elle se substitue à la commission paritaire nationale de branche, à la commission paritaire nationale d'interprétation et à la commission paritaire nationale de conciliation.

Son champ d'application concerne les SSTI visés par l'article 1^{er} de la convention collective nationale étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

Article 2

Objet de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit contribuer au développement du dialogue social au sein de la branche.

À cet effet, conformément aux dispositions légales, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a notamment pour missions :

- de négocier, modifier, signer et interpréter les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les partenaires sociaux rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale (convention collective nationale) des SSTI dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la convention collective nationale des SSTI portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise, conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le champ de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et de l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps).

Pour l'établissement de ce rapport, les SSTI doivent transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise comportant des dispositions sur la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps), sous forme numérique à l'adresse : cppni@presanse.fr.

Ces conventions et accords seront également transmis, au fur et à mesure et sous forme numérique, aux représentants des organisations syndicales représentatives mandatés au sein de la branche. Cette transmission est organisée par PRÉSANSSE qui assure le secrétariat de la CPPNI.

Article 3

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

3.1. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la délégation des représentants des employeurs.

Elle est constituée comme suit :

- trois membres désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :
 - au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail interentreprises ;
 - l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert,
- la délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales communiquent au secrétariat de la CPPNI, au 1^{er} janvier de chaque année, la liste des représentants mandatés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions précitées, dans la limite de huit personnes par organisation syndicale (hors expert).

Afin de faciliter leurs relations avec le SSTI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation travaille, le secrétariat de la CPPNI communiquera également aux SSTI concernés les noms des intéressés.

Lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit pour rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale des SSTI ou d'un accord collectif de branche, sa composition est fixée par l'article 27 de la convention collective nationale des SSTI. Les modalités de saisine sont, par ailleurs, énoncées par cet article 27.

Enfin, lorsque la commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit dans le cadre de ses missions de conciliation, sa composition est fixée par l'article 28 de la convention collective nationale des SSTI. Les modalités de saisine sont, par ailleurs, énoncées par cet article 28.

3.2. Rappel des autres instances conventionnelles existantes participant au dialogue social

Il est rappelé que les autres instances participant au dialogue social constituées par la délégation des représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives sont :

- la commission professionnelle paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (accord du 11 mars 1993) ;
- la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail (accord-cadre sur 24 janvier 2002).

Ces instances sont prévues par la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

3.3. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

3.4. Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

À chaque début d'année, en fonction des obligations légales, des objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le programme de travail des réunions, et les thèmes de négociations émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

Le programme de travail peut être modifié à la demande de l'une des parties. Le nouveau calendrier prévisionnel est aussitôt notifié par le secrétariat de la CPPNI à l'ensemble des parties après accord des partenaires sociaux.

Organisation des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, convenu et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le secrétariat de la CPPNI, à chaque fédération concernée ou délégation désignée, au moins 3 semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est entendu que la convocation sera adressée concomitamment par courriel à chaque organisation syndicale et aux représentants désignés par chacune d'elles, accompagnée :

- d'un relevé de décisions, établi par un représentant de PRÉSANSE, approuvé à la réunion suivante ;
- des documents préparés pour la réunion par PRÉSANSE et/ou la délégation des employeurs et/ou les représentants des organisations syndicales représentatives et/ou les membres des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées au point 5.2) équivalent au temps de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion de 1 demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de se réunir dans les locaux de PRÉSANSE. Si tel est le cas, PRÉSANSE doit en être préalablement informé.

Fonctionnement

La CPPNI élaborera, dès sa première réunion, un règlement intérieur afin de définir ses règles de fonctionnement.

Article 4

Les groupes de travail paritaires

4.1. Objet des groupes de travail

La création des groupes de travail paritaires est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, qui en définit les modalités de fonctionnement selon les thèmes.

Les groupes de travail paritaires sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ; ils n'ont pas vocation à négocier. Il en résulte que leurs propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

4.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. En tout état de cause, leurs membres sont désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés.

Ces représentants sont choisis librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs noms sont notifiés au secrétariat de la CPPNI à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des représentants des employeurs ne peut excéder en nombre celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

4.3. Réunions des groupes de travail

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Il est toutefois précisé que les comptes rendus doivent être adressés à l'ensemble des organisations syndicales, afin qu'elles puissent en prendre connaissance dans un délai maximum de 3 semaines avant la date de la réunion plénière suivante.

Article 5

Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et groupes de travail paritaires

5.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

5.2. Maintien de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux points 3.1 et 4.2 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises.

Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion de 1 demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à 1 journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à 1 journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le calendrier prévu à l'article 3.4 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances, soit préparatoires, soit de négociations d'une journée.

5.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par PRÉSANSE au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2^e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré.

Pour les déplacements de plus de 600 kilomètres, le remboursement du déplacement en avion peut être effectué au-delà du tarif visé ci-dessus, après accord préalable de PRÉSANSE ;

- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 150 % du tarif Urssaf ;

– frais de repas : remboursement dans la limite de 115 % du tarif Urssaf.

La demande de remboursement devra être adressée au secrétariat de la CPPNI dans les 2 mois suivant les réunions, congrès ou assemblées statutaires.

Le remboursement par PRÉSANSE devra être effectué dans les 30 jours calendaires suivant la demande.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail une heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou aux groupes de travail décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupe de travail ou commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), planifiée en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, est annulée par PRÉSANSE, les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par PRÉSANSE dans les conditions précitées.

Article 6

Participation aux congrès et assemblées statutaires

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour participer à des congrès ou assemblées statutaires sont accordées, dans la limite de 20 jours pour 4 ans, par organisation syndicale représentative de salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 susmentionné.

6.1. Maintien de salaire

Les absences visées ci-dessus n'entraînent pas de réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Le remboursement des salaires est effectué par PRÉSANSE aux services de santé au travail interentreprises sur simple demande, ou à l'organisation syndicale représentative de salariés pour les membres dûment mandatés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

6.2. Pièces justificatives à fournir à PRÉSANSE

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit être expressément désigné au niveau de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par une organisation syndicale représentative.

La convocation doit préciser la réunion (congrès ou assemblée statutaire) à laquelle le salarié doit se rendre.

La convocation écrite précisant les lieux et dates est adressée à PRÉSANSE au moins 15 jours à l'avance pour chaque représentant désigné par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

6.3. Obligation d'information des SSTI concernés

Les représentants des organisations syndicales représentatives salariés d'un service de santé au travail interentreprises sont tenus d'informer leur employeur, par écrit, de la date et de la durée de leur absence, 15 jours avant la date du congrès ou de l'assemblée statutaire, en communiquant la copie de leur convocation.

Article 7

Fonds de financement du dialogue social

Conformément aux dispositions légales, un fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales a été mis en place.

Les ressources de ce fonds sont constituées principalement par une contribution patronale et une subvention de l'État.

Le montant de la contribution patronale est fixé réglementairement.

Ce fonds paritaire contribue, notamment, à financer la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

En tout état de cause, les modalités de fonctionnement de ce fonds paritaire sont prévues légalement.

Les partenaires sociaux élaboreront, à l'issue d'un délai qu'ils détermineront, et au plus tôt en prenant connaissance des informations communiquées à l'issue de l'exercice 2017, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre de ce dispositif.

Article 8

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 25 septembre 2019.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049

Convention collective nationale
IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS

AVENANT N° 2 DU 13 JUIN 2019
À L'ACCORD DU 12 MAI 2005 RELATIF À LA RÉVISION DU CQP
« PRÉPARATEUR-RÉPARATEUR DE VÉHICULES DE LOISIRS »

NOR : ASET1951339M
IDCC : 1557

Entre :

DICA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FCS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité modifier la fiche n° 7 de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 de l'accord du 12 mai 2005 portant création du certificat de qualification professionnelle « préparateur-réparateur de véhicules de loisirs », afin de préciser les processus d'évaluation et de validation du certificat de qualification professionnelle.

En conséquence, les partenaires sociaux, réunis le 13 juin 2019, ont convenu des modifications suivantes :

Article 1^{er}

*Modification du A « Évaluation après une formation »,
1 de la fiche n° 7 de l'annexe*

Dans l'annexe, il est ajouté après le dernier alinéa du A, 1 de la fiche n° 7 « Référentiel de certification », l'alinéa suivant :

« Dans un premier temps, le jury valide ou non l'acquisition par le candidat des compétences nécessaires pour être admis au CQP.

Dans un second temps, la CPNEFP certifie les compétences et délivre le CQP. »

Article 2

Modification du A « Évaluation après une formation », 3 de la fiche n° 7 de l'annexe

Dans l'annexe, le A, 3 de la fiche n° 7 « Référentiel de certification » est modifié comme suit :

« 3. Composition du jury de validation des compétences pour admission au CQP

La validation est réalisée par un jury composé d'un binôme d'évaluateurs qui seul peut ou non valider l'acquisition des compétences nécessaires à l'admission du candidat au certificat de qualification professionnelle « Préparateur réparateur de véhicules de loisirs ».

3.a Règles présidant à la constitution du jury

L'organisme de formation constitue une liste de membres potentiels du jury choisis parmi les représentants des salariés et les représentants des employeurs de la profession. Il nomme un jury composé d'un binôme de validation choisi dans cette liste chaque fois qu'une session est programmée et veille, si cela est possible, à choisir pour la constitution de ce binôme, un représentant des salariés et un représentant des employeurs. Il communique la liste à la DICA et au secrétariat de la CPNEFP de même que le jury désigné pour chacune des sessions programmées.

Seuls les titulaires du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » ayant une expérience professionnelle reconnue de 2 années peuvent être inscrits sur cette liste.

Le président du jury est désigné à chaque session d'un commun accord entre les membres du jury de la session concernée. Chaque professionnel d'une session donnée a donc vocation à être président du jury.

Chaque session est entièrement composée de professionnels « étrangers à l'histoire du candidat ». En sont donc exclus en particulier ses collègues ou responsables hiérarchiques ainsi que les membres de sa famille. Chaque membre du jury devra donc verser au dossier de chaque candidat une déclaration sur l'honneur attestant qu'il est étranger à l'histoire de celui-ci et notamment qu'il n'est pas ou n'a pas été l'un de ses collègues ou responsables hiérarchiques ou un membre de sa famille.

3.b Atelier de travail

Chaque personne figurant sur la liste des membres du jury peut demander à la DICA d'organiser un atelier de travail annuel permettant à tous les professionnels figurant sur cette liste et qui le souhaiteraient d'échanger sur leurs pratiques et de proposer d'éventuels aménagements du référentiel de certification. »

Article 3

Modification du A « Évaluation après une formation », 4 de la fiche n° 7 de l'annexe

Dans l'annexe, le A, 4 de la fiche n° 7 « Référentiel de certification » est modifié comme suit :

« 4. Refus de validation ou validation partielle

Dans tous les cas de refus de validation des compétences ou de validation partielle par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons au candidat oralement et par écrit sur le procès-verbal, ainsi que les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à une session ultérieure (date à partir de laquelle le candidat pourra se représenter, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir...).

L'épreuve pratique du référentiel de certification comportant deux unités, dans le cas où le jury émet un avis de validation partielle, il a la possibilité de conserver au candidat pour une durée de 3 ans à compter du jour où celui-ci aura reçu la notification de la validation partielle, le bénéfice d'une des deux unités pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait. Le candidat

n'aura alors à passer lors de cette nouvelle session que l'unité dont les résultats n'auraient pas été jugés satisfaisants ainsi qu'un nouvel entretien final. Toutefois, dans le cas où des modules additionnels auraient été ultérieurement ajoutés à l'unité dont il aura gardé le bénéfice, le candidat devra également obtenir la validation des compétences s'y rapportant. »

Article 4

Modification du B « validation des acquis de l'expérience VAE », 1 de la fiche n° 7 de l'annexe

Dans l'annexe, le dernier alinéa du B, 1 de la fiche n° 7 « Référentiel de certification » est modifié comme suit :

« Les modalités d'évaluation et de validation par le jury restent ensuite celles prévues pour l'ensemble des candidats (quelles que soient les voies d'accès), telles que décrites fiche n° 7 A, 2 ci-avant ».

Article 5

Modification du B « validation des acquis de l'expérience VAE », 3 de la fiche n° 7 de l'annexe

Dans l'annexe, le B, 3 de la fiche n° 7 « Référentiel de certification » est modifié comme suit :

« 3. Refus de validation ou validation partielle

Dans tous les cas de refus de validation des compétences ou de validation partielle par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons au candidat oralement et par écrit sur le procès-verbal, ainsi que les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à une session ultérieure (date à partir de laquelle le candidat pourra se représenter, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir...).

L'épreuve pratique du référentiel de certification comportant deux unités, dans le cas où le jury émet un avis de validation partielle, il a la possibilité de conserver au candidat pour une durée de 3 ans à compter du jour où celui-ci aura reçu la notification de la validation partielle, le bénéfice d'une des deux unités pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait. Le candidat n'aura alors à passer lors de cette nouvelle session que l'unité dont les résultats n'auraient pas été jugés satisfaisants ainsi qu'un nouvel entretien final. Toutefois, dans le cas où des modules additionnels auraient été ultérieurement ajoutés à l'unité dont il aura gardé le bénéfice, le candidat devra également obtenir la validation des compétences s'y rapportant. »

Article 6

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le dispositif de CQP ayant été conçu pour toutes les entreprises, avec une attention particulière pour les plus petites d'entre elles, les partenaires sociaux n'ont pas jugé nécessaire de prévoir dans cet avenant des dispositions particulières pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7

Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 8

Dépôt et extension

À l'issue de la période d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 13 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3217. – BRANCHE FERROVIAIRE
(31 mai 2016)

AVENANT N° 1 DU 10 JUILLET 2019
RELATIF AU VOLET « DISPOSITIONS GÉNÉRALES »
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET1951334M*
IDCC : 3217

Entre :

UTP,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FO cheminot ;

UNSA ferroviaire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par cet accord, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle représentatives au sein de la branche ferroviaire réaffirment leur attachement au dialogue social de la branche.

Les parties signataires rappellent à ce titre l'un des rôles essentiels de la branche ferroviaire consistant à réguler la concurrence et veiller à prévenir des risques de dumping social par la production de normes communes applicables à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

La branche ferroviaire contribue à répondre aux aspirations sociales des salariés et aux besoins des entreprises. Elle a également pour rôle de promouvoir la professionnalisation du secteur d'activité qu'elle représente, en prenant en compte la spécificité des métiers de la branche.

Elles rappellent que la commission mixte paritaire nationale de négociation (CMPN) et des groupes de travail créés à son initiative pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes ont été institués dès la création de la branche par le protocole d'accord relatif à la négociation paritaire du 23 avril 2014 pour impulser la négociation et la signature d'une convention collective nationale de la branche ferroviaire. Plusieurs accords constitutifs de cette convention ont été conclus et sont d'ores et déjà en vigueur. Les négociations sur les autres volets de la future convention collective nationale se poursuivent.

L'accord « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » conclu le 31 mai 2016 a prévu que les dispositions des articles 4 et 6 relatifs à la CMPN et à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) étaient applicables dès son entrée en vigueur. Les parties signataires conviennent que le présent avenant rend également effectif, dès sa signature, l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) prévu à l'article 7 de l'accord susvisé.

Afin de renforcer le dialogue social au sein des branches professionnelles, le législateur a, 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 », rendu obligatoire la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), instance structurante de négociation et de suivi de la branche.

Le nouvel article L. 2232-9 du code du travail dispose désormais que :

« I. – Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

II. – La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

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

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

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

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

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code. »

Les partenaires sociaux de la branche ferroviaire ont pris acte de cette nouvelle disposition et ont choisi de formaliser, par un avenant n° 2 au protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire du 23 avril 2014, la mise en place de la CPPNI, qui tient compte des instances de branche déjà instituées et de leurs missions respectives.

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

Cet avenant, portant officiellement création de la CPPNI, renforce la dynamique sociale de la branche ferroviaire qui permet notamment :

- de définir des règles adaptées aux spécificités et besoins de la branche ferroviaire, dans le respect des dispositions du code du travail ou des accords nationaux Interprofessionnels ;

- de réaffirmer le bénéfice, pour les entreprises et les salariés de la branche ferroviaire, de disposer d'un dispositif commun de garanties sociales ;
- de poursuivre et renforcer une négociation sociale ambitieuse et constructive au niveau de la branche ;
- de valoriser la branche ferroviaire.

À ce titre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation constitue le cadre collectif fondamental au sein duquel les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives au sein de la branche ferroviaire peuvent établir des relations sociales de branche. Elle doit également être un lieu d'échanges permettant l'information réciproque des différents acteurs de la branche ferroviaire sur l'ensemble des sujets qui la concerne.

La CPPNI de la branche ferroviaire se substituant à la CMPN, l'ensemble des références faites à la CMPN de la branche ferroviaire, présentes au sein du protocole d'accord relatif à la négociation paritaire du 23 avril 2014 et son avenant du 16 octobre 2018, de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et des accords de branche négociés dans son cadre, s'entendent ainsi à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 au protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire du 23 avril 2014 comme des références à la CPPNI de la branche ferroviaire.

C'est pour tenir compte de la modification du protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire du 23 avril 2014 que les partenaires sociaux se sont entendus sur la nécessité de modifier l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » du 31 mai 2016 dans les conditions ci-dessous exposées :

Article 1^{er}

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire

L'article 4 « Commission mixte paritaire nationale » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » est ainsi modifié et devient :

« Article 4

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire »

L'article 4.1 « Rôle de la commission mixte paritaire nationale » est ainsi modifié et devient :

« Article 4.1

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire exerce les missions de négociation, de veille, d'interprétation et de conciliation :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle négocie la convention collective nationale de la branche ferroviaire, ses avenants, annexes et les accords de branche ;
- elle promeut la convention collective nationale ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit le rapport annuel d'activité conformément au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dont elle délègue la rédaction à l'observatoire paritaire de la négociation collective ;

Ce rapport est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise, et distingue selon quelles modalités de négociation les accords ont été conclus ;

– elle exerce toute mission qui lui est dévolue par la loi. »

L'article 4.2 « Composition de la commission mixte paritaire nationale » est ainsi modifié et devient :

« Article 4.2

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

La composition de la délégation en CPPNI de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à quatre représentants maximum.

Lorsque la CPPNI se réunit strictement pour exercer ses missions d'interprétation, la composition de la délégation de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants maximum.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, correspondant aux nombres définis aux alinéas précédents. »

Il est ajouté à la fin de l'article 4.3 « Fonctionnement de la commission mixte paritaire », un *d* intitulé « Calendrier des négociations de branche » rédigé comme suit :

« La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au minimum trois fois par an.

Elle définit un calendrier indicatif et prévisionnel avec le président de la CPPNI chaque semestre conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

La CPPNI se réunit :

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, ainsi que celles dont la périodicité légale est supérieure à 1 an en application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que décrites à l'article 4.1 précité ;

Dans les meilleurs délais à la suite d'une modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses d'un des accords de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Une réunion de la CPPNI peut être déclenchée à la demande soit d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au niveau de la branche pris en compte pour l'établissement de la dernière mesure de représentativité à ce niveau, soit d'une ou plusieurs organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche dont les adhérents emploient au moins 30 % des salariés de la branche. Si une réunion de la CPPNI est d'ores et déjà programmée dans les 2 mois qui suivent la demande, le sujet objet de la demande est ajouté de droit à l'ordre du jour de cette réunion.

Article 2

Fusion des missions exercées par la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) avec celles exercées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Dans un esprit de cohérence des missions de chacune des instances de branche, et pour répondre aux nouvelles exigences législatives, les signataires au présent avenant décident de procéder à la

fusion des missions exercées par la CPPNI telles que définies dans l'article 4.1 précité d'une part, et celles exercées par la commission paritaire nationale d'interprétation et de Conciliation (CPNIC) décrites à l'article 6 de l'annexe « Dispositions générales » d'autre part.

L'article 6 « Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation » précité est ainsi abrogé et il est ajouté les paragraphes suivants à la fin de l'article 4.1 « Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire » rédigés comme suit et tenant compte de l'arrêté du 4 novembre 2016 portant extension de l'accord relatif aux dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire est enfin chargée de :

- étudier les demandes d'interprétation des dispositions de la convention collective nationale de branche et élaborer des avis d'interprétation de ces dispositions ;
- examiner les différends collectifs liés à l'application de la convention collective nationale, favoriser et rechercher leur règlement.

a) Procédure d'interprétation :

Les organisations syndicales de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, transmettent une demande d'interprétation des dispositions de la présente convention collective au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture. Cette demande précise les articles de la convention collective dont l'interprétation est demandée.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire se réunit au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception du courrier recommandé avec accusé de réception ou du courrier électronique avec accusé de lecture.

Lorsque l'interprétation est commune à l'ensemble des signataires et adhérents des dispositions à interpréter, ceux-ci établissent un avis d'interprétation qui a valeur d'un avenant à la présente convention collective. Il est transmis au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire et fait l'objet de dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque l'interprétation des dispositions concernées n'est pas commune à l'ensemble des signataires et adhérents des dispositions à interpréter, le président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire établit un relevé de conclusions faisant état des différentes positions qui peuvent être adressées par chaque délégation à titre d'information à ses mandants ou adhérents.

b) Procédure de conciliation :

En cas de différend d'ordre collectif lié à l'application de la présente convention collective, ou des accords collectifs de branche, une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, peut saisir, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire en vue de l'examen dudit différend. Cette saisine expose précisément la nature du différend d'ordre collectif ; est considérée comme différent d'ordre collectif toute demande de conciliation porté devant la CPPNI par une organisation professionnelle ou syndicale représentative.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire se réunit au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception du courrier recommandé avec accusé de réception ou du courrier électronique avec accusé de lecture.

Sur avis majoritaire de ses membres, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut faire appel à un ou plusieurs experts, y compris les parties aux litiges, à charge de l'organisation représentative qui en fait la demande.

L'examen d'un différend d'ordre collectif en vue de sa résolution donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation.

Il est validé sur avis majoritaire des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans un délai maximum de 2 mois, à compter de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation amenée à statuer en dernier ressort sur la question.

Toutes les organisations syndicales et les organisations professionnelles représentatives de la branche signataires de l'accord de branche concerné ont une voix délibérative jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord ou l'avenant est conclu. À l'issue de ce cycle, toutes les organisations syndicales et les organisations professionnelles représentatives de la branche ont une voix délibérative.

Ce procès-verbal est adressé par chaque délégation à titre d'information à ses mandants ou adhérents. »

Article 3

Liens avec l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

La loi du 8 août 2016 confère à la CPPNI un rôle de veille sur les conditions de travail, l'emploi et la concurrence.

Dans ce cadre, elle doit établir un rapport annuel d'activité comprenant 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 3^e partie du code du travail (durée de travail, répartition et aménagement des horaires, repos quotidien et jours fériés, congés, compte épargne-temps), et de l'impact en particulier de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La CPPNI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport doit également comprendre un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La branche ferroviaire a institué l'OPNC, chargé de :

- suivre les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, pour la mise en œuvre d'une disposition législative ;
- établir un bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté.

Dans le même esprit de cohérence des missions propres à chacune des instances de branche, les partenaires sociaux ont ainsi décidé de déléguer à l'OPNC l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Afin de tenir compte des nouvelles dispositions légales, les signataires décident par le présent avenant d'élargir le contenu des bilans dressés par l'OPNC :

Il est ainsi ajouté un 3^e tiret à l'alinéa 1^{er} de l'article 7.1 « Rôle de l'OPNC » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » rédigé comme suit :

« – établir un rapport annuel d'activité conformément au 3^o de l'article L. 2232-9 du code du travail, dont la rédaction lui est déléguée par la CPPNI. »

Pour permettre à l'OPNC de mener à bien cette dernière mission, les paragraphes suivants sont ajoutés à la fin de l'article 7.1 « Rôle de l'OPNC » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » rédigés comme suit :

« Pour permettre à l'observatoire de mener à bien sa mission prévue à l'article L. 2232-9 3^o du code du travail, les entreprises signataires d'accords collectifs conclus dans le cadre du titre II, des chapitres 1^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre 1^{er} de la 3^e partie du code du travail adressent une copie au secrétariat de l'observatoire dans la même temporalité et la même forme que celles prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Dès réception de ces accords, le secrétariat de l'OPNC, assuré par l'UTP, procède à leur transmission par voie électronique auprès des organisations syndicales représentatives de la branche ferroviaire.

L'UTP réalise un bilan annuel qui recense l'ensemble des accords précités et précise, pour chacun d'entre eux, le thème de négociation, la taille de l'entreprise signataire, et les modalités de négociation dans lesquelles il a été conclu. »

Dans le même sens, l'alinéa 2 du f « Réunions de l'OPNC » de l'article 7.3 « Fonctionnement de l'OPNC » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » est modifié et remplacé comme suit :

« Lors de cette réunion, est présenté un rapport annuel comprenant :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise et d'établissement signés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective pour la mise en œuvre d'une disposition législative ;
- un bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté ;
- les bilans visés au 3^o de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport est transmis et présenté à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour validation. À cette occasion, elle peut formuler toute observation ou demande qu'elle juge utile. »

Est ajouté un g à l'article 7.3 « Fonctionnement de l'OPNC » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » rédigé comme suit :

« g) Réunions de préparation et de restitution

Afin de favoriser le bon fonctionnement de l'OPNC et jusqu'à l'entrée en vigueur du futur accord dédié au droit syndical de la convention collective nationale de la branche ferroviaire, les délégations syndicales peuvent inclure dans leurs réunions de préparation et de restitution des réunions de l'OPNC deux représentants supplémentaires.

Les représentants des délégations syndicales bénéficient en outre de 3 jours au maximum pour étudier le rapport rédigé par l'UTP ainsi que les accords transmis en amont. »

Est enfin ajouté un h à l'article 7.3 « Fonctionnement de l'OPNC » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » rédigé comme suit :

« h) Réunions plénières :

Les membres de l'OPNC se réunissent en plénière deux fois par an pour examiner les accords transmis. »

Article 4

Modification de l'article 2 « Intégration au sein de la convention collective nationale de la branche ferroviaire »

Pour tenir compte de l'abrogation de l'article 6 « Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation » énoncée à l'article 2 du présent avenant d'une part, et des nouvelles missions déléguées à l'observatoire paritaire de la négociation collective décrites à l'article 3 du présent avenant d'autre part, les parties signataires décident de modifier l'alinéa 3 de l'article 2 « Intégration au sein de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » comme suit :

« Par exception :

- les dispositions de l'article 7 de l'annexe « Dispositions générales » de la convention collective nationale de la branche ferroviaire sont applicables dès la signature de son avenant n° 1 ;
- les dispositions des articles 8 à 10 de l'annexe du présent accord sont applicables dès l'entrée en vigueur du présent accord. »

Article 5

Bilan

Les parties signataires s'engagent à réaliser, au maximum 36 mois suivant l'extension du présent avenant, un bilan portant sur la mise en œuvre du présent avenant et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à d'éventuels aménagements.

Article 6

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions prévues par le présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 8 ci-dessous.

Article 8

Publicité et dépôt

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3217. – BRANCHE FERROVIAIRE
(31 mai 2016)

AVENANT N° 2 DU 10 JUILLET 2019
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 23 AVRIL 2014
RELATIF À LA NÉGOCIATION PARITAIRE
NOR : ASET1951335M
IDCC : 3217

Entre :

UTP,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FO cheminot ;

UNSA ferroviaire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par cet accord, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle représentatives au sein de la branche ferroviaire réaffirment leur attachement au dialogue social de la branche.

Les parties signataires rappellent à ce titre l'un des rôles essentiels de la branche ferroviaire consistant à réguler la concurrence et veiller à prévenir des risques de dumping social par la production de normes communes applicables à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

La branche ferroviaire contribue à répondre aux aspirations sociales des salariés et aux besoins des entreprises. Elle a également pour rôle de promouvoir la professionnalisation du secteur d'activité qu'elle représente, en prenant en compte la spécificité des métiers de la branche.

Elles rappellent que la commission mixte paritaire nationale de négociation (CMPN) et des groupes de travail créés à son initiative pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes ont été institués dès la création de la branche par le protocole d'accord relatif à la négociation paritaire du 23 avril 2014 pour impulser la négociation et la signature d'une convention collective nationale de la branche ferroviaire. Plusieurs accords constitutifs de cette convention ont été conclus et sont d'ores et déjà en vigueur. Les négociations sur les autres volets de la future convention collective nationale se poursuivent.

L'accord « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » conclu le 31 mai 2016 a prévu que les dispositions des articles 4 et 6 relatifs à la CMPN et à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) étaient applicables dès son entrée en vigueur. Les parties signataires conviennent que le présent avenant rend également effectif, dès sa signature, l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) prévu à l'article 7 de l'accord susvisé.

Afin de renforcer le dialogue social au sein des branches professionnelles, le législateur a, 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 », rendu obligatoire la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), instance structurante de négociation et de suivi de la branche.

Le nouvel article L. 2232-9 du code du travail dispose désormais que :

« I. Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

II. – La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

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

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

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

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

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code. »

Les partenaires sociaux de la branche ferroviaire ont pris acte de cette nouvelle disposition et ont choisi, par le présent avenant, de formaliser la mise en place de la CPPNI qui tient compte des instances de branche déjà instituées et de leurs missions respectives à la date de conclusion du présent avenant.

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

Cet avenant, portant officiellement création de la CPPNI, renforce la dynamique sociale de la branche ferroviaire qui permet notamment :

– de définir des règles adaptées aux spécificités et besoins de la branche ferroviaire, dans le respect des dispositions du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels ;

- de réaffirmer le bénéfice, pour les entreprises et les salariés de la branche ferroviaire, de disposer d'un dispositif commun de garanties sociales ;
- de poursuivre et renforcer une négociation sociale ambitieuse et constructive au niveau de la branche ;
- de valoriser la branche ferroviaire.

À ce titre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation constitue le cadre collectif fondamental au sein duquel les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives au sein de la branche ferroviaire peuvent établir des relations sociales de branche. Elle doit également être un lieu d'échanges permettant l'information réciproque des différents acteurs de la branche ferroviaire sur l'ensemble des sujets qui la concerne.

Les partenaires sociaux se sont entendus sur les dispositions suivantes :

- la modification par le présent avenant du protocole d'accord relatif à la négociation paritaire du 23 avril 2014 ;
- la modification concomitante, par un avenant n° 1, de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » du 31 mai 2016 tenant compte du présent avenant.

Article 1^{er}

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire

Les parties conviennent que la CPPNI de la branche ferroviaire se substitue à la CMPN.

Aussi, les références faites à la CMPN de la branche ferroviaire, présentes au sein du protocole d'accord relatif à la négociation paritaire du 23 avril 2014, de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et des accords de branche négociés dans son cadre, s'entendront à compter de l'entrée en vigueur du présent accord comme des références à la CPPNI de la branche ferroviaire.

L'article 2 « Commission mixte paritaire nationale de négociation et groupes de travail paritaires » du protocole d'accord relatif à la négociation paritaire du 23 avril 2014 est ainsi modifié et devient :

« Article 2

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire et groupes de travail »

Par l'effet de sa substitution à la CMPN, la composition de la CPPNI demeure identique à celle prévue dans le protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire du 23 avril 2014 et son avenant n° 1 du 16 octobre 2018.

L'article 2.1 « Composition des commissions mixte paritaire nationale de négociation » est ainsi modifié et remplacé par :

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

Les réunions de la CPPNI ont lieu selon un calendrier préétabli par les partenaires sociaux.

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

Aussi, la composition de chaque délégation de salariés en CPPNI est fixée à quatre représentants maximum, mandatés par chacune des organisations syndicales.

Le cas échéant, si les débats et le sujet traité le nécessitent, il peut être décidé par les partenaires sociaux, d'un commun accord, que ce nombre est supérieur.

Lorsque la CPPNI se réunit strictement pour exercer ses missions d'interprétation, la composition de la délégation de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants maximum.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant aux nombres définis aux alinéas précédents.

Afin d'assurer une représentation du personnel reflétant la plus grande diversité possible des entreprises de la branche, les délégations peuvent inclure dans leurs réunions de préparation et de restitution des réunions de la CPPNI quatre représentants supplémentaires.

Ces représentants bénéficient d'autorisation d'absence, d'un maintien de rémunération et de prise en charge des frais dans les mêmes conditions que celles décrites aux articles 3 et 4 ci-après pour les membres des délégations syndicales en CPPNI, dans la limite de 1 jour par réunion et par représentant supplémentaire. »

Il est ajouté un sous article 2.4 « Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire », rédigé comme suit :

« Par l'effet de sa substitution à la CMPN, la CPPNI de la branche ferroviaire exerce les missions suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle négocie la convention collective nationale de la branche ferroviaire, ses avenants, annexes et les accords de branche ;
- elle promeut la convention collective nationale ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit le rapport annuel d'activité conformément au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dont elle délègue la rédaction à l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Ce rapport est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise, et distingue selon quelles modalités de négociation les accords ont été conclus ;

- elle exerce toute mission qui lui est dévolue par la loi. »

Article 2

Liens avec la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC)

La loi du 8 août 2016 confère à la CPPNI le pouvoir de rendre un avis à la demande d'une juridiction « sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges » (art. L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire).

La branche ferroviaire a d'ores et déjà institué une CPNIC, chargée de :

- étudier les demandes d'interprétation des dispositions de la convention collective nationale de branche et élaborer des avis d'interprétation de ces dispositions ;
- examiner les différends collectifs liés à l'application de la convention collective nationale, favoriser et rechercher leur règlement.

Dans un esprit de cohérence des missions de chacune des instances de branche, et pour répondre aux nouvelles exigences législatives, les signataires au présent avenant prennent acte de la nécessité de procéder à la fusion des missions de la CPPNI telles que définies dans l'article 2 précité d'une part, et celles de la CPNIC d'autre part, qui se matérialise par la modification concomitante, par un avenant n° 1, de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » du 31 mai 2016.

Article 3

Liens avec l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

La loi du 8 août 2016 confère également à la CPPNI un rôle de veille sur les conditions de travail, l'emploi et la concurrence.

Dans ce cadre, elle doit établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée de travail, de répartition et d'aménagement des horaires, de repos quotidien et de jours fériés, de congés et compte épargne-temps.

Ce rapport comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La branche ferroviaire a d'ores et déjà institué l'OPNC, chargé de :

- suivre les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, pour la mise en œuvre d'une disposition législative ;
- établir un bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté.

Dans un même esprit de cohérence des missions propres à chacune des instances de branche, et tenant compte de la mise en place effective de l'OPNC dès la signature de l'avenant n° 1 au volet « Dispositions générales » de la convention collective nationale, la CPPNI choisit de déléguer à l'OPNC l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Afin de tenir compte des nouvelles dispositions légales, les signataires au présent avenant prennent acte de la nécessité d'élargir le contenu des bilans dressés par l'OPNC dans le cadre de la modification concomitante, par un avenant n° 1, de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » du 31 mai 2016.

Ce rapport est transmis et présenté à la CPPNI pour validation. À cette occasion, elle peut formuler toute observation ou demande qu'elle juge utile.

Article 4

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions prévues par le présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Bilan

Les parties signataires s'engagent à réaliser, au maximum 36 mois suivant l'extension du présent avenant, un bilan portant sur la mise en œuvre du présent avenant et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à d'éventuels aménagements.

Article 6

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 7 ci-dessous.

Article 7

Publicité et dépôt

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/46

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises du paysage : avenant n° 26 du 18 septembre 2019	75
Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 184 du 17 janvier 2019	77
Exploitations agricoles (Loire) : avenant n° 106 du 2 juillet 2019	79
Exploitations agricoles (Lot-et-Garonne) : avenant n° 1 du 18 septembre 2019	81
Exploitations forestières et scieries agricoles : avenant n° 1 du 15 janvier 2019 à l'accord national du 18 septembre 2018	83
Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire) : avenant n° 38 du 14 mai 2019	85

Brochure n° 3617

Convention collective nationale

IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 26 DU 18 SEPTEMBRE 2019

NOR : AGRS1997237M

IDCC : 7018

Entre :

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et paysagers CNATP,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre II article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement aux articles 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

POSITION	TAUX HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (151,67 heures)
O.1	10,17	1 542,48
O.2	10,20	1 547,03
O.3	10,30	1 562,20
O.4	10,51	1 594,05
O.5	10,90	1 653,20
O.6	11,40	1 729,04
E.1	10,28	1 559,17
E.2	10,31	1 563,72
E.3	10,74	1 628,94
E.4	11,40	1 729,04

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
TAM.1	1 935
TAM.2	2 030
TAM.3	2 175
TAM.4	2 385

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE ANNUEL BRUT
C	32 352
C 1	37 301
C 2	37 301
C 3	39 015
C 4	40 188
C 5	42 917
D	D'un commun accord

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2020, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2019.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 18 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9341. – EXPLOITATIONS AGRICOLES

(Hérault)

(28 février 1952)

(Étendue par arrêté du 17 juillet 1954,

Journal officiel du 30 juillet 1954)

AVENANT N° 184 DU 17 JANVIER 2019

NOR : *AGRS1997238M*

IDCC : 9341

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Hérault ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Hérault,

D'une part, et

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CGC section de l'Hérault ;

Syndicat des salariés des productions coopératives de l'agriculture, des industries et de l'artisanat alimentaires SGA CFDT de l'Hérault,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minimaux horaires et mensuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2019 est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
135	10,03 (Smic)	1 521,25
140	10,16	1 540,97
145	10,28	1 559,17
150	10,63	1 612,25
155	10,98	1 665,34
160	11,31	1 715,39
170	12,01	1 821,56

Article 2

À la même date du 1^{er} janvier 2019, la valeur du point concernant les salaires des cadres des exploitations agricoles est augmentée de 2,2 %. Cette valeur est donc portée à 10,977 €.

Le barème des salaires minimaux horaires et mensuels applicable à compter du 1^{er} janvier 2019 est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
175	12,67	1 920,98
180	13,03	1 975,86
185	13,39	2 030,75
190	13,75	2 085,63
195	14,11	2 140,52
200	14,47	2 195,40
205	14,84	2 250,29
210	15,20	2 305,17
225	16,28	2 469,83
245	17,73	2 689,37
260	18,82	2 854,02

Article 3

La valeur de la prime de panier est portée à 2,25 €.

Article 4

Le présent accord dont les signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, 615, boulevard d'Antigone, CS 19 002,... Montpellier Cedex 2.

Chaque organisation est autorisée à reproduire cet avenant et à le porter à la connaissance de ses adhérents.

Fait à Montpellier, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9421. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE QUELQUE NATURE QU'ELLES SOIENT,
EXPLOITATIONS D'ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(HORTICULTURE, MARAÎCHAGE, PÉPINIÈRES DE TOUTE NATURE)**

(Loire)

(1^{er} juillet 1965)

(Étendue par arrêté du 2 août 1966,
Journal officiel du 20 septembre 1966)

AVENANT N° 106 DU 2 JUILLET 2019

NOR : AGRS1997241M

IDCC : 9421

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Chambre professionnelle horticole du département de la Loire ;

Syndicat des pépiniéristes sylviculteurs ;

Syndicat des maraîchers,

D'une part, et

Syndicat des ouvriers agricoles CFDT ;

Syndicat des ouvriers agricoles CGT-FO ;

Syndicat des ouvriers agricoles CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

(Voir texte page suivante.)

TITRE I^{er}
DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I^{er}
CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

Article 1^{er}
Modification de l'article 27 « Salaires de base »

Personnel d'exécution

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRES MENSUELS (pour 151,67 heures)
I	1	10,03 €	1 521,25 €
	2	10,08 €	1 528,83 €
II	1	10,14 €	1 537,93 €
	2	10,18 €	1 544,00 €
III	1	10,28 €	1 559,17 €
	2	10,38 €	1 574,33 €
IV	1	10,99 €	1 666,85 €
	2	11,51 €	1 745,72 €

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 2

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet au 1^{er} août 2019.

Fait à Saint-Etienne, le 2 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9471. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot-et-Garonne)
(29 janvier 2015)**

(Étendue par arrêté du 17 mars 2017,
Journal officiel du 28 mars 2017)

AVENANT N° 1 DU 18 SEPTEMBRE 2019

NOR : *AGRS1997239M*
IDCC : *9471*

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lot-et-Garonne ;

Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles, des entreprises des territoires de Lot-et-Garonne ;

Fédération départementale des CUMA de Lot-et-Garonne,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire – Confédération française démocratique du travail SGA CFDT de Lot-et-Garonne ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO section agriculture ;

Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Après avoir échangé sur la situation économique et sociale de secteur agricole dans le département de Lot-et-Garonne, exposé la situation des entreprises et des salariés, chaque partie ayant fait valoir ses analyses et ses demandes, discuté et pris en compte les données présentées lors de la négociation, les partenaires sociaux ont décidé de rapprocher leurs points de vue et de signer l'avenant suivant :

Article 1^{er}

L'annexe « Salaires horaires » prévue à l'article 34 de la convention collective est modifiée comme suit :

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
Niveau I Échelon unique	10,03 €
Niveau II Échelon 1	10,17 €
Niveau II Échelon 2	10,23 €

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
Niveau III Échelon 1	10,34 €
Niveau III Échelon 2	10,53 €
Niveau IV Échelon 1	10,74 €
Niveau IV Échelon 2	10,93 €

L'annexe « Salaires horaires des cadres » prévue à l'article 80 de la convention collective est modifiée comme suit :

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
Groupe III Échelon A	11,24 €
Groupe III Échelon B	12,03 €
Groupe II Échelon A	13,47 €
Groupe II Échelon B	15,87 €
Groupe I	17,85 €

Article 2

Les partenaires sociaux conviennent de se fixer un objectif de revalorisation régulière des salaires horaires pour aboutir à des taux horaires semblables aux taux observés dans les départements voisins aux productions agricoles identiques.

Les négociations tendront également vers une harmonisation des écarts entre échelons.

Article 3

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer auprès notamment des petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ils répondent ainsi à l'obligation de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4

Les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération. Ils demandent aux partenaires ad hoc les données en matière d'écart de rémunération.

Article 5

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Agen, le 18 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord national

**CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION DANS LES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET SCIERIES AGRICOLES**

AVENANT N° 1 DU 15 JANVIER 2019
À L'ACCORD NATIONAL DU 18 SEPTEMBRE 2018

NOR : AGRS1997236M

Entre :

Fédération nationale du bois FNB ;

Union syndicale des rouisseurs et teilleurs de Lin USRTL,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord national du 18 septembre 2018 est ainsi modifié :

Il est ajouté l'alinéa suivant à la fin de l'article 1^{er} :

« Il est également applicable aux salariés et employeurs ayant pour activité principale le rouissage teillage de Lin, le peignage, l'affinage, le cardage ou une autre transformation agro-industrielle du Lin sur le territoire National. Le code APE de ces entreprises est le 17.1 H ».

Article 2

Révision de l'accord

Dans l'article 6 « Dispositions diverses » il est ajouté un article 6.7 « Révision de l'accord » ainsi rédigé :

« 6.7. Révision de l'accord

La demande en révision introduite à tout moment par l'une des parties habilitées est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au service compétent de la DIRECCTE.

Sont habilitées à engager la procédure de révision de la convention collective :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes.

Il est rappelé si la convention est étendue, que ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ;

2. À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention.

La demande en révision doit spécifier le ou les articles auxquels elle s'applique et formule des nouvelles propositions.

La commission paritaire se réunit sur convocation dans un délai maximum de 3 mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée. »

Article 3

Dépôt de l'accord

Dans l'article 6 « Dispositions diverses », l'alinéa 1 de l'article 6.2 « Dépôt et extension » est ainsi modifié :

« Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord. »

Le reste de l'article reste sans changement.

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature. Les parties conviennent de se rencontrer à la demande de l'une des parties signataires en cas de difficulté d'application du présent avenant.

4.2. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

4.3. Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 15 janvier 2019

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8822. – SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)
(27 juin 1988)**

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

AVENANT N° 38 DU 14 MAI 2019

NOR : AGRS1997240M
IDCC : 8822

Entre :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs l'Isère ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche ;

Syndicat des exploitants Forestiers et Scieurs du Rhône ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain,

D'une part, et

Syndicat FO ;

Syndicat CFTC agri ;

Syndicat CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« ANNEXE I

**Salaires horaires minima
(sous réserve des dispositions relatives au Smic)**

(Voir tableau page suivante.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
1. Agents de production			
Niveau 1 – A	100	10,03	1 521,25
B			
Niveau 2 – C	105	10,04	1 522,77
D	110	10,05	1 524,28
Niveau 3 – E	115	10,09	1 530,35
F	125	10,12	1 534,90
G	135	10,14	1 537,93
Niveau 4 – H	150	10,16	1 540,97
I	170	10,51	1 594,05
J	200	11,66	1 768,47
2. Personnel administratif			
Niveau 1 – A	100	10,03	1 521,25
B			
Niveau 2 – C	105	10,04	1 522,77
D	110	10,05	1 524,28
Niveau 3 – E	115	10,09	1 530,35
F	125	10,12	1 534,90
G	135	10,14	1 537,93
Niveau 4 – H	150	10,16	1 540,97
I	170	10,51	1 594,05
K	220	12,35	1 873,12
3. Personnel technique et technico-commercial			
Niveau 4 – L	180	10,96	1 662,30
M	200	11,66	1 768,47
Niveau 5 – N	250	13,40	2 032,38
3. Personnel d'encadrement			
Niveau 4 – O	190	11,32	1 716,90
Niveau 5 – P	250	13,40	2 032,38
Niveau 6 – Q	300	15,16	2 299,32
Niveau 7 – R	275	14,29	2 167,36
S	350	16,91	2 564,74
T	380	17,97	2 725,51
Niveau 8 – U	420	19,36	2 936,33
V	450	20,42	3 097,10
W	500	22,19	3 365,56

La prime d'ancienneté : la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,40 €.

Article 2

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés :

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

Article 3

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2019.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à l'Unité départementale du Rhône de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne-Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Lyon, le 14 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190460-001119

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
