



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-03

20 janvier 2024

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-03 du 20 janvier 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	100

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-03 du 20 janvier 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 6 du 17 novembre 2023 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance.....	5
IDCC 787 Experts-comptables : accord du 1 ^{er} décembre 2023 relatif au financement de la formation professionnelle	8
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : avenant n° 3 du 22 novembre 2023 à l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications	10
IDCC 1147 Médicaux-cabinet : avenant n° 90 du 14 décembre 2023 relatif aux salaires et aux jours de congés supplémentaires.....	12
IDCC 1404 Tracteurs-matériels agricoles : avenant n° 7 du 28 novembre 2023 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé	15
IDCC 1518 ÉCLAT : avenant n° 203 du 14 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé	22
IDCC 1596 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 22 novembre 2023 relatif aux salaires minimaux	26
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 22 novembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	29
IDCC 1597 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 22 novembre 2023 relatif aux salaires minimaux	31
IDCC 1606 Bricolage : accord du 8 décembre 2023 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.....	34
IDCC 1747-2075 Boulangerie-pâtisserie-industrielles. Œufs. Conditionnement-commercialisation : accord du 30 novembre 2023 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé harmonisé	43
IDCC 1747-2075 Boulangerie-pâtisserie-industrielles. Œufs. Conditionnement-commercialisation : accord du 30 novembre 2023 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance harmonisé	62
IDCC 2332 Entreprises d'architecture (Haute-Normandie) : accord du 18 décembre 2023 relatif à la valeur du point.....	78

IDCC 2332 Architecture-entreprises (Basse-Normandie) : accord du 18 décembre 2023 relatif à la valeur du point.....	80
IDCC 2609 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord régional du 22 novembre 2023 relatif aux salaires.....	82
IDCC 2666 Architecture-urbanisme : accord de substitution partielle n° 3 du 21 novembre 2023 à l'accord du 24 mai 2007 relatif aux cotisations de prévoyance	84
IDCC 3210 Banque populaire : avenant n° 3 du 21 décembre 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2024	87
IDCC 3217 Transport-ferroviaire : avenant du 6 décembre 2023 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations	90
IDCC 3224 Papiers-cartons-distribution : accord du 28 novembre 2023 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles	95

Accord(s) professionnel(s)

Transformation laitière : avenant n° 4 du 26 septembre 2023 à l'accord-cadre du 29 juin 2017 relatif à la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail	98
--	----

Avenant n° 6 du 17 novembre 2023

à l'accord du 26 novembre 2003
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2450078M

IDCC : 112

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les soussignés ont réexaminé le régime de prévoyance institué, au profit du personnel non-cadre, par l'accord du 26 novembre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et modifié par les cinq avenants suivants :

- avenant n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 juillet 2009 ;
- avenant n° 2 du 15 octobre 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;
- avenant n° 3 du 24 octobre 2018, étendu par l'arrêté du 15 janvier 2020 ;
- avenant n° 4 du 21 octobre 2021, étendu par l'arrêté du 3 juin 2022 ;
- avenant n° 5 du 19 décembre 2022, étendu par l'arrêté du 10 juillet 2023.

Article 1^{er} | Catégories objectives

En application du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, les modifications suivantes sont apportées aux dispositions de l'accord national du 26 novembre 2003 concernant les bénéficiaires.

L'article 2 « Objet et bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Le présent accord a pour objet d'instituer une obligation d'adhésion à un régime de prévoyance au niveau de la branche, au bénéfice des salariés non-cadres ne relevant

pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les bénéficiaires sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

En conséquence de ce qui précède, ne bénéficient pas du régime de prévoyance de la branche les salariés relevant de la catégorie objective cadre, visant :

- au titre des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national inter-professionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres classés à partir du niveau 9 – échelon 1 de la classification professionnelle introduite par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 ;
- au titre des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national inter-professionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés classés à partir du niveau 8 – échelon 1 de la classification professionnelle introduite par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955.

De plus, les entreprises ont la faculté de compléter la catégorie cadre ci-dessus mentionnée par les salariés non-cadres, classés à partir du niveau 6 – échelon 1 de la classification professionnelle susmentionnée, sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC). Dans ce cas, ces salariés ne bénéficieront pas du présent régime de prévoyance des non-cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix. »

Article 2 | Revalorisation des prestations

L'article 4.6. « Revalorisation des prestations » de l'accord national du 26 novembre 2003 est modifié comme suit :

« Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur. »

Les dispositions conventionnelles relatives à la revalorisation des rentes prévues à l'article 6.2 de l'accord national du 26 novembre 2003 sont supprimées.

Article 3 | Date d'effet et durée

Les dispositions prévues à l'article 2 du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les dispositions de l'article 1^{er} prennent effet à compter de la notification de l'agrément par la commission paritaire APEC et au plus tard le 1^{er} octobre 2024.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Article 5 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du

travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tout le personnel non-cadre d'entreprise, relevant de la convention collective de l'industrie laitière et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 6 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en application du code du travail.

Fait à Paris, le 17 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : **787** | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

Accord du 1^{er} décembre 2023
relatif au financement de la formation professionnelle

NOR : ASET2450060M

IDCC : 787

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

F3C-CFDT ;

FSE-CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 | Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de reconduire, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, la contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation.

Cette contribution, obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche, a pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

La contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres modalités particulières aux cabinets de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2024 sur les salaires 2024.

Un bilan sera opéré dès que possible et quoiqu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à la demande des parties, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition adressée aux organisations syndicales.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n ° 3 du 22 novembre 2023

à l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle
et au développement des compétences et des qualifications

NOR : ASET2450056M

IDCC : 897

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

PRESANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFTD ;

FFASS CFE-CGC ;

FEC-FO ;

FSAS-CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux modifient, par le présent avenant, l'article 12 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, portant sur le montant et la durée de la contribution des services au titre de la formation professionnelle, celui-ci arrivant à son terme.

Article 2 | Modification de l'article 12 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications du 21 janvier 2021

Les partenaires sociaux décident ainsi de modifier l'article 2 comme suit :

« Les services de prévention et de santé au travail interentreprises s'engagent au titre de la formation professionnelle, à verser à l'OPCO Santé, une contribution conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale.

Ce taux est applicable pour l'année 2024 et fera l'objet d'une nouvelle révision pour les années suivantes.

La contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO Santé à la collecter. Elle est intégralement mutualisée et destinée aux SPSTI. »

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il est applicable pour l'année 2024, à compter du 1^{er} janvier 2024.

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

Le présent avenant, 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 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 90 du 14 décembre 2023
relatif aux salaires et aux jours de congés supplémentaires

NOR : ASET2450061M

IDCC : 1147

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CSMF ;
FMF ;
SML ;
MG France ;
AVENIR SPE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;
FSS-CFDT ;
FSPSS-FO ;
FSAS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Augmentation de 2 % de la grille des salaires pour l'ensemble des positionnements au 1^{er} janvier 2024.

Article 2

À l'article 31 de la convention collective, il est ajouté la disposition suivante :

« Les salariés des cabinets médicaux bénéficient de jours de congés supplémentaires, en fonction de l'ancienneté acquise dans le cabinet, y compris lorsqu'elle a fait l'objet d'une reprise dans les conditions de l'article 14 :

- 1 jour de congé supplémentaire à partir de 10 ans ;
- 2 jours de congé supplémentaire à partir de 20 ans ;
- 3 jours de congé supplémentaire à partir de 30 ans. »

Article 3

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

Article 4

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

Article 5

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1^{er} janvier 2024

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1 782,14 € brut
5	1 815,79 € brut
6	1 889,38 € brut
7	1 966,21 € brut
8	2 050,62 € brut
9	2 159,91 € brut
10	2 275,69 € brut
11	2 397,97 € brut
12	2 535,40 € brut
13	2 685,81 € brut
14	3 232,29 € brut
15	3 848,01 € brut
16	4 530,83 € brut

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 7 du 28 novembre 2023

à l'accord du 2 juillet 2015
relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

NOR : ASET2450058M

IDCC : 1404

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM-CFDT ;

FNSM-CFTC ;

FCM-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu le 2 juillet 2015 un accord collectif prévoyant des remboursements complémentaires de frais de santé.

Cet accord compte plusieurs annexes dont une annexe I définissant le niveau des garanties, une annexe II définissant les cotisations applicables et une annexe III portant sur les cas de dispense.

Pour répondre à la demande des entreprises et de leurs salariés, les partenaires sociaux ont souhaité proposer une structure de cotisation isolé/famille obligatoire sans toutefois augmenter le nombre de structures de cotisation proposées.

C'est dans ces conditions que des échanges sont intervenus et qu'il a été décidé ce qui suit.

Article 1^{er} | *Financement des garanties santé*

L'article 5 de l'accord du 2 juillet 2015 est rédigé comme suit :

« Le financement du régime de base obligatoire défini par le présent accord est assuré par une cotisation moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge du salarié.

Une annexe faisant partie du présent accord précise les cotisations applicables pour le bénéfice du régime obligatoire défini par le présent accord.

Si l'employeur décide d'étendre aux ayants droit la couverture de base obligatoire ou de rendre obligatoires des garanties complémentaires, il participe au financement à concurrence minimum de 50 % de la cotisation supplémentaire.

S'agissant des cotisations uniques famille, l'employeur participe à hauteur de 50 % à la cotisation tarif unique.

S'agissant des cotisations isolé/famille obligatoire, l'employeur participe à hauteur de 50 % à la cotisation applicable à chaque salarié (isolé ou famille) selon la situation de famille de chaque salarié.

La participation employeur sera automatiquement ajustée sans nécessité d'un avenant si une augmentation était rendue nécessaire par l'évolution de la législation. »

Article 2 | *Cotisations des garanties santé*

L'annexe II est en conséquence modifiée par le présent avenant.

Article 3 | *Dispositions finales*

Le présent accord entre en application le 1^{er} janvier 2024.

Comme l'accord du 2 juillet 2015 et ses différents avenants, il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Compte tenu de son objet qui repose sur la mutualisation, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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

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

Fait à Paris, le 28 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 2 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif au remboursement de frais de santé

Cotisations mensuelles

1. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise décide de couvrir le salarié seul

Couverture obligatoire du salarié seul	REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base obligatoire	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base obligatoire	Surcomp. 1	Surcomp. 2
	36,47 € (1)	39,31 € (2)	42,20 € (3)	25,53 € (4)	27,52 € (5)	29,54 € (6)

EXTENSION FACULTATIVE AYANTS DROIT A L'INITIATIVE DU SALARIE						
Couverture du conjoint	(1)+56,62 € 93,09 €	(2)+60,72 € 100,03 €	(3)+64,90 € 107,10 €	(4)+39,63 € 65,16 €	(5)+42,50 € 70,02 €	(6)+45,43 € 74,97 €
Couverture d'un enfant*	(1)+32,24 € 68,71 €	(2)+32,75 € 72,06 €	(3)+33,24 € 75,44 €	(4)+22,57 € 48,10 €	(5)+22,92 € 50,44 €	(6)+23,28 € 52,82 €
*gratuit à partir du 3ème enfant						
EXTENSION FACULTATIVE « SURCOMPLEMENTAIRE 1 » et «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE						
Couverture du salarié seul (si l'employeur ne met en place que la couverture de base obligatoire)		(1)+3,04 € 39,51 €	(1)+6,13 € 42,60 €		(4)+2,13 € 27,66 €	(4)+4,30 € 29,83 €
			(2)+3,29 € 42,60 €			(5)+2,31 € 29,83 €

2. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise couvre à titre obligatoire le salarié et ses ayants droit

COUVERTURE OBLIGATOIRE	REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
Couverture du salarié	36,47 € (1)	39,31 € (2)	42,20 € (3)	25,53 € (10)	27,52 € (11)	29,54 € (12)
Couverture du conjoint	47,86 € (4)	51,41 € (5)	55,03 € (6)	33,51 € (13)	35,99 € (14)	38,52 € (15)
Couverture d'un enfant	29,85 € (7)	30,29 € (8)	30,72 € (9)	20,90 € (16)	21,21 € (17)	21,51 € (18)

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A L'INITIATIVE DU SALARIE						
(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
Couverture du salarié seul		(1)+3,04 € 39,51 €			(10)+2,13 € 27,66 €	
Couverture du conjoint		(4)+4,10 € 51,96 €			(13)+2,87 € 36,38 €	
Couverture d'un enfant		(7)+0,51 € 30,36 €			(16)+0,35 € 21,25 €	

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE						
(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
Couverture du salarié seul			(1)+6,13 € 42,60 €			(10)+4,30 € 29,83 €
Couverture du conjoint			(4)+8,28 € 56,14 €			(13)+5,80 € 39,31 €
Couverture d'un enfant			(7)+1,00 € 30,85 €			(16)+0,71 € 21,61 €

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE						
(si l'employeur choisit la surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)						
Couverture du salarié seul			(2)+3,29 € 42,60 €			(11)+2,31 € 29,83 €
Couverture du conjoint			(5)+4,73 € 56,14 €			(14)+3,32 € 39,31 €
Couverture d'un enfant			(8)+0,56 € 30,85 €			(17)+0,40 € 21,61 €

*gratuit à partir du 3ème enfant

3. Cotisations totales applicables lorsque l’entreprise choisit à titre obligatoire un tarif unique famille

Couverture obligatoire Tarif unique famille	REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base	Surcomp. 1	Surcomp 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
	94,28 € (1)	99,62 € (2)	105,02 € (3)	66,00 € (4)	69,74 € (5)	73,51 € (6)

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE		(1) +5,50 € 99,78 €			(4) +3,85 € 69,85 €	

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE		(1) +11,06 € 105,34 €				(4) +7,74 € 73,74 €

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)						
FAMILLE		(2) +5,72 € 105,34 €				(5)+4,00 € 73,74 €

4. Cotisations totales applicables si l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif isolé/famille obligatoire

À compter du 1^{er} janvier 2024 les entreprises peuvent choisir à titre obligatoire une cotisation isolé/famille obligatoire.

	Structure Isolé/Famille obligatoire	Régime général			Régime local		
		Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
Couverture obligatoire isolé / famille obligatoire	Isolé	36,47 € (1)	39,31 € (2)	42,20 €	25,53 € (3)	27,52 € (4)	29,54 €
	Famille	102,12 € (5)	107,90 € (6)	113,75 €	71,49 € (7)	75,54 € (8)	79,62 €
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A L'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)							
	Isolé		(1) + 3,04 € 39,51 €	(1) + 6,13 € 42,60 €		(3) + 2,13 € 27,66 €	(3) + 4,30 € 29,83 €
	Famille		(5) + 5,96 € 108,08 €	(5) + 11,98 € 114,10 €		(7) + 4,17 € 75,66 €	(7) + 8,38 € 79,87 €
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)							
	Isolé			(2) + 3,29 € 42,60 €			(4) + 2,31 € 29,83 €
	Famille			(6) + 6,20 € 114,10 €			(8) + 4,33 € 79,87 €

5. Cotisations totales applicables si l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif unique famille au sens sécurité sociale

La possibilité de choisir une cotisation TUFSS est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2024. Les entreprises qui ont mis en place cette structure de cotisation avant cette date peuvent la conserver sur la base de cotisations qui pourront évoluer.

Couverture obligatoire FAMILLE à charge au sens du contrat	REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
	82,32 € (1)	86,71 € (2)	91,18 € (3)	57,63 € (4)	60,70 € (5)	63,83 € (6)
EXTENSION FACULTATIVE «CONJOINT» A L'INITIATIVE DU SALARIE						
(si l'employeur choisit de couvrir la famille au sens SS à titre obligatoire)						
CONJOINT (sauf la cotisation famille SS)	86,62 € (2)	90,02 €	(3)+64,90 €	(4)+39,63 €	(5)+42,50 €	(6)+45,43 €
(sauf la cotisation famille SS)	138,96 €	147,43 €	156,08 €	97,26 €	103,20 €	109,26 €
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A L'INITIATIVE DU SALARIE						
(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE au sens SS		(1)+4,52 €			(4)+3,17 €	
		86,84 €			60,80 €	
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE						
(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE au sens SS			(1)+9,12 €			(4)+6,38 €
			91,44 €			64,01 €
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE						
(si l'employeur choisit la couverture surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)						
FAMILLE au sens SS			(2)+4,73 €			(5)+3,31 €
			91,44 €			64,01 €

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 203 du 14 novembre 2023

relatif au régime de prévoyance et de frais de santé

NOR : ASET2450059M

IDCC : 1518

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) se sont réunis pour étudier les résultats du régime de prévoyance ainsi que ceux du régime de frais de santé et ont décidé de faire évoluer :

- l'indice de revalorisations des prestations du régime de prévoyance ;
- le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance ;
- les cotisations du régime de frais de santé.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur fort attachement à la mutualisation et invitent ainsi les structures à adhérer à un des organismes recommandés au niveau de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 2 | Revalorisations des salaires de références. Régime de prévoyance

Le présent article remplace l'article 8.6.3.1 « Revalorisations des salaires de références » de la CCN comme suit :

« Article 8.6.3.1 | Revalorisation des salaires de références

La revalorisation du salaire de référence servant à l'ouverture des prestations est fixée en fonction d'un taux décidé annuellement par la CPPNI en accord avec les organismes recommandés et dont le niveau dépendra des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la branche et des résultats financiers des co-recommandés.

Cette revalorisation intervient lorsqu'une période d'arrêt de travail a précédé le décès ou l'invalidité permanente et absolue (IPA), ainsi que la reconnaissance de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle.

En cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité antérieure à l'année civile précédant le décès ou l'invalidité permanente et absolue (IPA), le salaire annuel de référence pour le calcul de la rente éducation est revalorisé en fonction du taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur des garanties de rente éducation. »

Article 3 | Revalorisations des prestations. Régime de prévoyance

Le présent article remplace l'article 8.6.3.2 « Revalorisations des prestations » de la CCN comme suit :

« Article 8.6.3.2 | Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle) en cours de service sont revalorisées en fonction d'un indice décidé annuellement par la CPPNI en accord avec les assureurs co-recommandés et dont le niveau dépendra des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la branche et des résultats financiers des co-recommandés.

Les rentes éducation et les rentes de survie handicap en cours de service sont revalorisées annuellement en référence au taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur de ces garanties. »

Article 4 | Taux et répartition des cotisations. Régime de frais de santé

Le présent article remplace l'article 11.5.3 « Taux et répartition des cotisations » de la CCN comme suit :

« La cotisation "salarié" est financée à part égale pour 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur selon le niveau socle, ou niveau R1 ou niveau R2 souscrit par l'entreprise.

La cotisation additionnelle servant au financement de la couverture facultative des ayants droit et/ou des options supplémentaires, ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures de celles-ci, sont à la charge exclusive du salarié (sauf prise en charge par l'employeur concrétisée par un acte de mise en place, à savoir un accord collectif, un référendum ou une DUE).

Les cotisations obligatoire ou facultatives ci-dessus définies sont fixées selon les conditions suivantes, dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, à compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant l'accord d'extension (à législation et réglementation constante) :

Régime général :

En % PMSS	Régime socle salarié Base conventionnelle (& extensions facultatives salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives		Régime R2 (socle + option 2 réunis) Si choix du R2 obligatoire par l'entreprise & extensions ayants droit facultatives
	Socle Obligatoire (salarié)	+ Option 1 Facultative (en complément du socle)	+ Option 2 Facultative (en complément du socle)	R1 Obligatoire (salarié)	+ Option 2 Facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,97 %	0,69 %	1,06 %	1,52 %	0,34 %	1,81 %
+ Conjoint (facultatif)	1,14 %	0,78 %	1,18 %	1,78 %	0,39 %	2,12 %
+ Enfant ^(*) (facultatif)	0,74 %	0,34 %	0,58 %	1,02 %	0,25 %	1,23 %
[*] Gratuité de la cotisation à partir du 3 ^e enfant.						

Régime local (Alsace-Moselle) :

En % PMSS	Régime socle salarié Base conventionnelle (& extensions facultatives salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives		Régime R2 (socle + option 2 réunis) Si choix du R2 obligatoire par l'entreprise & extensions ayants droit facultatives
	Socle obligatoire (salarié)	+ Option 1 facultative (en complément du socle)	+ Option 2 facultative (en complément du socle)	R1 Obligatoire (salarié)	+ Option 2 facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,44 %	0,69 %	1,06 %	0,99 %	0,34 %	1,28 %
+ Conjoint (facultatif)	0,51 %	0,78 %	1,18 %	1,15 %	0,39 %	1,49 %
+ Enfant ^(*) (facultatif)	0,36 %	0,34 %	0,58 %	0,64 %	0,25 %	0,85 %
[*] Gratuité de la cotisation à partir du 3 ^e enfant.						

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié telle que souscrite par l'entreprise, cette participation ne pouvant être inférieure à un montant au moins égal à 0,47 % du PMSS. »

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024 sauf pour les dispositions de l'article 4 du présent avenant, intitulé « Taux et répartition des cotisations – régime frais de santé », qui entre en vigueur à compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant l'accord d'extension.

Article 6 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 | Révision. Dénonciation

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

Fait à Paris, le 14 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | OUVRIERS
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 22 novembre 2023

relatif aux salaires minimaux
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2450065M

IDCC : 1596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SCOP BTP Nord ;
CAPEB Hauts-de-France ;
FFB Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
FO-BTP Hauts-de-France ;
CFDT Hauts-de-France,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la dernière décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

Ouvriers			
	Nord et Pas-de-Calais	Aisne, Oise et Somme	Aisne, Oise et Somme
Coef.	Montant au 1 ^{er} janvier 2024		Au 1 ^{er} juillet 2024
150	1 787 €	1 787 €	1 787 €
170	1 803 €	1 803 €	1 803 €
185	1 889 €	1 889 €	1 889 €
210	2 040 €	2 040 €	2 040 €
230	2 196 €	2 095 €	2 196 €
250	2 395 €	2 281 €	2 338 €
270	2 574 €	2 461 €	2 518 €

Article 2 | Convergence

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes des salaires mensuels minimaux dans le périmètre géographique de la nouvelle région des Hauts-de-France. Les négociations devront aboutir à une convergence qui avait été fixée par les organisations d'employeurs et de salariés, au plus tard, au 1^{er} juillet 2023.

Toutefois compte tenu de la crise sanitaire due à l'épidémie SARS covid-19 en 2020 et 2021 et conscientes du retard pris dans la convergence des coefficients des niveaux III et IV, les organisations signataires du présent accord ont convenu de prolonger la période de convergence de deux années supplémentaires s'engageant mutuellement à finaliser celle-ci comme suit :

- depuis le 1^{er} juillet 2023 la convergence du coefficient 210 est effective ;
- au 1^{er} juillet 2024 convergence du coefficient 230 et réduction de moitié des écarts existants des coefficients 250 et 270 ;
- au 1^{er} juillet 2025 convergence des coefficients 250 et 270.

Article 3 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la

profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 5 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Arras, le 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord régional du 22 novembre 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2450066M

IDCC : 1596, 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SCOP BTP Nord ;
CAPEB Hauts-de-France ;
FFB Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;
FO-BTP Hauts-de-France ;
CFDT Hauts-de-France,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I.3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région.

■ Pour la région des Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme) :

Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 14 €.

Indemnité de transport et indemnité de trajet :

Au 1 ^{er} janvier 2024	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
Zone 1	2,64 €	1,55 €
Zone 2	6,26 €	3,11 €
Zone 3	9,69 €	4,66 €
Zone 4	12,73 €	6,22 €
Zone 5	16,28 €	7,78 €

Article 2 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Arras, le 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord régional du 22 novembre 2023

relatif aux salaires minimaux
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2450064M

IDCC : 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SCOP BTP Nord ;

CAPEB HDF ;

FFB HDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO-BTP HDF ;

CFDT-HDF,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la dernière décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour les départements des Hauts-de-France, à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Ouvriers			
Coef.	Nord et Pas-de-Calais	Aisne, Oise et Somme	Aisne, Oise et Somme
	Montant au 1 ^{er} janvier 2024		Au 1 ^{er} juillet 2024
150	1 787 €	1 787 €	1 787 €
170	1 803 €	1 803 €	1 803 €
185	1 889 €	1 889 €	1 889 €
210	2 040 €	2 040 €	2 040 €
230	2 196 €	2 095 €	2 196 €
250	2 395 €	2 281 €	2 338 €
270	2 574 €	2 461 €	2 518 €

Article 2 | Convergence

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes des salaires mensuels minimaux dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France. Les avenants devront aboutir à une convergence qui avait été fixée par les organisations d'employeurs et de salariés, au plus tard, au 31 décembre 2023.

Toutefois compte tenu de la crise sanitaire due à l'épidémie SARS Covid-19 en 2020 et 2021, conscient du retard pris dans la convergence des coefficients des niveaux III et IV, les organisations signataires du présent accord ont convenu de prolonger la période de convergence de deux années supplémentaires s'engageant mutuellement à finaliser celle-ci comme suit :

- depuis le 1^{er} juillet 2023 convergence du coefficient 210 ;
- au 1^{er} juillet 2024 convergence du coefficient 230 et réduction de moitié des écarts existants des coefficients 250 et 270 ;
- au 1^{er} juillet 2025 convergence des coefficients 250 et 270.

Article 3 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 5 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Arras, le 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : **1606 | BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Accord du 8 décembre 2023

relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi
des salariés en situation de handicap

NOR : ASET2450081M

IDCC : 1606

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche du bricolage (la CFDT, la CFTC, la CGT, FO et la CFE-CGC) ont souhaité affirmer leur engagement en faveur des personnes en situation de handicap.

Ce premier accord de branche sur le thème du handicap s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap ainsi que dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, qui doit porter sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Il est rappelé que l'article L. 5212-2 du code du travail dispose que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Les partenaires sociaux ont souhaité souligner l'importance de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la prise en compte de la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap.

Ils rappellent qu'aucun salarié ne peut être discriminé en raison de son handicap et qu'à l'inverse, certaines mesures appropriées prises par les employeurs en faveur des personnes handicapées en vue de favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Il est précisé que le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

1.1. Entreprises concernées

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du bricolage.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives à l'obligation de taux d'emploi qui ne concerne pas les entreprises de moins de 20 salariés.

Les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

1.2. Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles « Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison de l'altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Indépendamment de cette définition, le code du travail crée une obligation particulière d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus. Les bénéficiaires de cette obligation d'emploi, listés à l'article L. 5212-13 du code du travail, sont :

- « les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

Article 2 | *Rôle des différents acteurs au sein des entreprises de la branche*

La direction d'entreprise à travers la direction des ressources humaines notamment et de l'encadrement en général, a un rôle moteur dans l'impulsion et la conduite d'une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est également rappelé le rôle, au sein des entreprises de la branche :

- des partenaires sociaux au sein des institutions représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés (et consultés pour le CSE), sur la politique handicap de l'entreprise et en particulier sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail ;
- du service de la médecine du travail qui est une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

D'après l'Agefiph, le rôle de référent handicap s'articule autour de quatre fonctions principales :

- être un « tiers de confiance » qui informe, oriente et accompagne les personnes en situation de handicap ;
- servir d'interface entre les différents acteurs concernés, internes comme externes ;
- être un « pilote » amené à diriger des actions, des projets, voire une politique handicap ;
- constituer un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées.

Depuis le 31 mars 2022, le référent handicap peut, si un salarié en fait la demande, participer au rendez-vous de liaison et aux échanges liés aux aménagements de poste ou du temps de travail suite à une visite de mi-carrière.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la direction, le CSE et/ou la CSSCT portent une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Il est rappelé aux entreprises soumises aux obligations de négocier, que celles-ci doivent, en vertu de l'article L. 2242-13 du code du travail, engager tous les ans une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette négociation doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, et sur les conditions d'emploi ainsi que la mise en place d'actions de sensibilisation au handicap à destination de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Elle doit s'effectuer sur la base d'un rapport établi et présenté aux instances représentatives du personnel par l'employeur exposant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (il s'agit notamment de la question de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi).

Il est rappelé que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit déclarer mensuellement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qu'elle emploie.

Article 3 | *Sensibilisation et communication*

Les partenaires sociaux conviennent que l'information, la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Des actions en matière de communication peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi créer un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité de salarié handicapé.

Un des événements les plus connus sur le thème du handicap est la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). La semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap est organisée chaque année en novembre. Cet événement connaît un succès grandissant et beaucoup d'entreprises de la branche participent et organisent des événements à leurs niveaux à cette occasion.

Par ailleurs, faire connaître son statut de personne en situation de handicap relève de la liberté individuelle de chaque salarié et ne doit pas être vécu comme un risque pour le salarié mais au contraire comme une démarche connue et reconnue dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux estiment que la prise en compte du handicap doit être transverse à l'ensemble des actions menées par la branche. Les actions visées au présent accord doivent ainsi permettre d'impulser un « réflexe handicap » des partenaires sociaux dans l'ensemble des sujets de négociation collective.

La FMB s'engage à créer une rubrique sur le handicap sur son site internet, accessible à tous, pour aider les entreprises à mettre en œuvre des actions d'insertion, de maintien dans l'emploi. L'objectif est de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre sur ce sujet et d'outiller les entreprises. La FMB pourra notamment relayer les actions de communication mises en place par les enseignes pendant la semaine du handicap.

Par ailleurs, la branche rappelle que les frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Article 4 | *L'accès à l'emploi et le recrutement*

4.1. Recrutement et accueil

Les signataires du présent accord rappellent que tout recrutement repose sur les compétences professionnelles de la personne. Nul ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature ou la forme.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que leur processus de recrutement permette l'emploi des salariés en situation de handicap. Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche attendent des entreprises :

- qu'elles indiquent dans leurs offres d'emploi que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et à préciser le cas échéant que leurs locaux sont adaptés ;
- qu'elles diversifient leurs canaux et moyens de recrutement, notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein du réseau des acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- qu'elles favorisent le recours à l'alternance comme vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap.

Elles sont invitées par ailleurs à participer à des salons de recrutements spécialisés, à des forums, etc.

Les entreprises prêtent une attention particulière à l'accueil des salariés en situation de handicap :

- en veillant à ce que leur processus d'intégration des nouveaux collaborateurs soit bien adapté à ces salariés ;
- en mettant à disposition des salariés en situation de handicap des informations sur les différents dispositifs d'aides existantes auxquelles ils ont droit.

Les entreprises peuvent aussi se saisir du CDD Tremplin. Le CDD tremplin est une nouvelle forme d'accompagnement individualisé renforcé ouvert à des EA volontaires qui souhaitent embaucher des personnes en situation de handicap sans emploi ou qui risquent de le perdre, dans le cadre d'un contrat de quatre à vingt-quatre mois (hors cas de dérogations prévues par la loi).

D'autres dispositifs, déjà utilisés par les entreprises, sont aussi ouverts aux personnes en situation de handicap : les POEC et POEI, préparation opérationnelle à l'emploi collective et individuelle, en partenariat avec pôle emploi, sont des actions de formation permettant à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou par un opérateur de compétences (OPCO). Les entreprises qui recrutent peuvent se rapprocher de leur OPCO (L'Opcommerce pour celles de la branche du bricolage) ou de pôle emploi afin de voir si certains de ces dispositifs en cours sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

4.2. Découverte de l'entreprise, stage

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises peuvent développer des partenariats avec des établissements spécialisés, des associations ou des écoles et universités.

Ces partenariats portent notamment sur :

- la découverte de l'entreprise (stage « parcours découvertes » ou « période d'observation » d'élèves handicapés de moins de 16 ans en lycée et collège) ;
- l'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, stages organisés par l'AGEFIPH « Appui projet », etc.) ;
- la présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

4.3. Alternance

Les entreprises veilleront à développer une politique facilitant l'accès des personnes en situation de handicap aux dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, notamment par le recrutement de personnes en alternance.

Au démarrage du contrat d'alternance, des objectifs pédagogiques réalistes et réalisables sont fixés en lien avec le centre de formation.

Par ailleurs, pour faciliter la formation du jeune travailleur handicapé, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées comme la durée du contrat, le temps de travail, le déroulement de la formation ou encore la limite d'âge.

4.4. Développement de partenariats avec les entreprises adaptées (EA)

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises du milieu ordinaire, soumises aux dispositions du code du travail, employant au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi leurs effectifs. La France compte environ 800 entreprises adaptées qui emploient aujourd'hui plus de 40 000 salariés.

L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.

L'entreprise adaptée est une interlocutrice de choix pour les entreprises désireuses de s'engager sur le terrain de l'emploi des personnes handicapées. Des achats responsables au recrutement de collaborateurs handicapés, les modalités de partenariats sont diverses et complémentaires. Les dépenses réalisées avec les entreprises adaptées, peuvent être déduites par l'entreprise du montant de sa contribution annuelle.

Article 5 | *Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap*

Les entreprises de la branche mettent en place les conditions permettant de faciliter aux personnes en situation de handicap le bon déroulement d'un parcours professionnel en adéquation avec leur handicap.

5.1. Accessibilité des lieux et aménagement des postes de travail

Conformément à l'article R. 4225-6 du code du travail, les travailleurs reconnus handicapés doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux locaux sanitaires et aux locaux de restauration qu'ils sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement. Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent doivent être aménagés si leur handicap l'exige.

Par ailleurs, selon l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des personnes handicapées, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les entreprises et/ou le référent handicap sollicitent le cas échéant l'expertise et les conseils du médecin du travail, d'ergonomes ou de l'association de gestion du fonds de l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) pour bénéficier, dans des conditions prévues par la loi, d'une aide financière de la part de ces organismes.

5.1.1. Aménagements d'horaires

L'entreprise examine, en liaison avec le salarié en situation de handicap et avec, le cas échéant, le médecin du travail, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel...) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

5.1.2. Télétravail

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, lorsqu'une demande de télétravail est effectuée par un travailleur handicapé, l'employeur ne peut la refuser que s'il peut la justifier. La réponse de l'employeur est écrite. Par ailleurs, lorsqu'un accord collectif sur le télétravail est négocié ou une charte est établie par l'employeur, une clause doit prévoir les modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail.

5.1.3. Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Les entreprises peuvent avoir recours au contrat de rééducation professionnelle destiné aux personnes qui, déclarées inaptes ou en risque d'inaptitude, ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi, du fait d'un handicap ou non.

L'objectif de ce contrat est de leur permettre de se réaccoutumer à leur profession ou d'exercer un nouveau métier. Ce contrat est conclu, pour une durée déterminée, entre l'employeur, le salarié et la sécurité sociale. L'initiative de ce contrat revient au travailleur ou au médecin du travail.

5.2. Aider à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des justificatifs afférents (rendez-vous médical ; dépôt du dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées [MDPH]) d'une absence rémunérée d'une journée par an pouvant également être prise par demi-journée pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

5.3. Accès à la formation

La formation est un outil primordial d'entretien des connaissances, de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise.

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Dans le cadre de l'organisation des formations, les entreprises s'assurent de l'accessibilité des locaux ainsi que de l'adaptation des formations à différents types de handicaps (modules de formation sous-titrés par exemple).

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au CPF.

Article 6 | Dispositions complémentaires

6.1. Accompagner les salariés proches aidants

Il est rappelé l'existence du congé de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail pour les salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Les entreprises de la branche examinent les demandes des salariés qui souhaitent transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou à le fractionner, dans la mesure des possibilités de l'organisation interne.

Selon les dispositions légales en vigueur, le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois, mais il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Il est pris à l'initiative du salarié qui en informe son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande. Celle-ci précise les éléments suivants :

- volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;

- date du départ en congé ;
- volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite.

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Il est précisé qu'à l'issue du congé de proche aidant ou de la période d'activité à temps partiel demandée à ce titre, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

6.2. Don de jours de repos à un salarié proche aidant

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris à l'exclus au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. Il est à noter que les salariés peuvent renoncer à certains jours de repos seulement, dès lors que la prise de ces jours n'est pas d'ordre public : ainsi, la 5^e semaine de congé payés peut être cédée tout comme les jours de réduction du temps de travail dans le cadre d'un aménagement du temps de travail (RTT), mais pas les 4 semaines de congés payés, ni les jours fériés chômés légaux par exemple.

Les entreprises de la branche favoriseront l'utilisation de ce dispositif lorsque des situations prévues par les dispositions légales se présentent.

6.3. Cumul de RTT et prise des congés payés accolés

Quand les entreprises en ont la possibilité, elles accordent aux salariés aidants de personnes en situation de handicap qui en font la demande la possibilité de cumuler des RTT ou d'accoler des congés afin de se rendre disponibles sur de plus longues périodes auprès des personnes en situation de handicap dont elles s'occupent.

Article 7 | *Les modalités conventionnelles de l'accord*

7.1. Suivi

Afin de mesurer la pertinence des mesures contenues dans le présent accord, la CPPNI examinera chaque année les indicateurs suivants, ajoutés au rapport de branche :

- effectifs salariés d'assujettissement (nombre de salariés employés dans les établissements d'au moins 20 salariés) ;
- nombre de salariés en situation de handicap ;
- taux global de l'OETH ;
- type de contrat des salariés en situation de handicap : CDD, CDI, contrats en alternance, stages.

7.2. Durée de l'accord, date d'application et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux conviennent que la CPPNI se réunit tous les trois ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour ouvrir des négociations visant le cas échéant à sa révision.

Il peut être par ailleurs être révisé selon les conditions suivantes : chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et introduisant une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

7.3. Notification, dépôt et demande d'extension

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé après l'observation du délai d'opposition, à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 8 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

Accord du 30 novembre 2023

relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé harmonisé

NOR : ASET2450069M

IDCC : 1747, 2075

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEB ;

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des conventions collectives nationales a été conclu pour organiser ces négociations.

Dans ce cadre, les parties ont convenu en 1^{er} lieu de l'harmonisation des dispositions conventionnelles concernant le régime de frais de santé.

Le présent accord marque la volonté de la branche de s'investir dans la santé des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant notamment une meilleure prise en charge de leurs dépenses de santé. Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité organiser un régime conventionnel, respectueux des besoins des salariés.

De plus, les partenaires sociaux, garants de la bonne gestion financière et de la pérennité du régime, assureront un pilotage adapté selon les évolutions législatives et économiques.

Le présent accord met en place, conformément aux articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale, un régime complémentaire de frais de santé, collectif et obligatoire.

Il est expressément convenu entre les parties, que dans le cadre de la poursuite des travaux d'harmonisation, les présentes dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement d'un fonds d'action social.

Les prestations prévues par le présent régime interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et de tout autre organisme.

Le contrat prend en charge la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de santé publique et figurant sur la liste de prestations fixée par les dispositions réglementaires et légales applicables.

Le régime de branche ne prévoit pas la prise en charge de :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale, en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel ;
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;

- la participation forfaitaire à la charge des assurés sociaux, imputée sur les remboursements effectués par la sécurité sociale et imposées par les dispositions légales ou réglementaires applicables ;
- les franchises prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise d'un niveau au moins équivalent.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau au moins équivalent à celles définies dans le présent accord, peuvent conserver leur régime.

Le niveau des garanties est apprécié poste par poste. Les garanties maintenues à titre gratuit pour les ayants-droits en cas de décès et pour les salariées en congé maternité font partie des postes concernés pour apprécier le caractère au moins équivalent des garanties.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus, devront adapter leurs garanties au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | Bénéficiaires des garanties

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Ce régime sera applicable aux salariés ci-dessus visés, sans condition d'ancienneté.

Autres bénéficiaires

Peuvent adhérer de manière facultative au présent régime, en acquittant l'intégralité de la cotisation :

- les anciens salariés retraités qui bénéficiaient du présent régime au moment de la liquidation de leurs droits à l'assurance retraite ;
- les salariés en suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 12.

4.1. Principe général

Il est mis en place un régime complémentaire de frais de santé collectif et obligatoire.

Le régime s'impose de plein droit dans les relations individuelles de travail à l'ensemble des bénéficiaires définis à l'article 3 en tant qu'élément du statut collectif de l'entreprise.

L'équilibre technique du régime est conditionné à ce caractère obligatoire.

Par conséquent sont obligatoires :

- l'affiliation des salariés auprès de l'organisme assureur ;
- le précompte correspondant à la part salariale des cotisations d'assurance.

4.2. Choix de l'entreprise : affiliation obligatoire du salarié ou affiliation obligatoire uniforme

Selon la démographie de l'entreprise, l'entreprise peut décider de recourir à une affiliation uniforme en lieu et place de l'affiliation obligatoire salarié.

4.3. Cas dispense d'affiliation

Peuvent ne pas adhérer au régime en application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, à condition d'en faire la demande expresse à compter de la date de mise en place du régime, ou à compter de leur embauche, et sans que cela remette en cause le caractère obligatoire et collectif du régime les salariés répondant aux conditions suivantes :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés, quelle que soit leur date d'embauche, qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Ainsi, peuvent bénéficier d'une telle dispense :

- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire et obligatoire par leur conjoint, concubin ou leur compagnon de Pacs ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire et obligatoire auprès d'un autre employeur (salariés à employeurs multiples).

Les salariés concernés devront à cet effet produire, lors de l'entrée en vigueur du présent accord ou de leur embauche, puis ensuite chaque année, une attestation d'affiliation ou tout document confirmant leur situation.

En cas de cessation du bénéfice de cette couverture obligatoire, ou de modification du texte légal ou réglementaire, leur adhésion au présent régime deviendra immédiatement obligatoire.

L'entreprise devra conserver les demandes de dispense d'adhésion et les justificatifs annuels qu'elle devra être en mesure de fournir en cas de contrôle Urssaf.

Les salariés ci-dessus ayant choisi de ne pas adhérer au présent régime ne seront pas affiliés auprès de l'organisme assureur et ne bénéficieront pas de la participation de l'entreprise au financement de leur couverture et ce pendant toute la durée du rattachement à celle-ci.

Ces salariés pourront, à tout moment, revenir sur leur décision et solliciter par écrit leur adhésion au régime mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit leur demande (sous réserve des dispositions du contrat d'assurance).

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Il est rappelé que l'adhésion au titre de la garantie de base est irrévocable et définitive, pour toute la durée d'application du régime.

Article 5 | Affiliations optionnelles pour les ayants-droits du salarié

Dans le cadre du présent régime, seule l'adhésion des salariés est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension du présent régime à tout ou partie de leur famille, en optant pour la couverture « ayant droit ».

Est considéré comme ayant droit :

- le conjoint du salarié ;
- le concubin (lié ou non par un Pacs avec le salarié) du salarié ;
- les enfants à charge répondant à la définition suivante :

1. Les enfants de moins de 18 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension, les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale à savoir :

a) les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

b) les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire y compris en application d'un jugement de divorce, retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global.

2. Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité, au sens de la législation fiscale définie, pris en compte dans le calcul du quotient familial, ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable ;

3. Toutes personnes à charge du salarié au sens des assurances sociales.

Le salarié pourra opter pour ce dispositif optionnel à l'occasion de chaque échéance annuelle.

Il pourra y mettre fin lors de cette même échéance annuelle, sous réserve de respecter un délai de préavis de 2 mois.

Le financement de cette option sera à la charge exclusive du salarié.

En cas d'option, tout changement affectant la situation de famille du salarié assuré doit être porté à la connaissance de l'organisme assureur.

Article 6 | *Financement des garanties collectives*

Article 6.1 | *Cas général : socle de base*

La cotisation globale d'assurance est répartie selon les modalités ci-après :

- employeur 50 % ;
- et salarié 50 %.

La cotisation obligatoire « salarié » sera répartie comme suit :

Cotisations ^[1]	Participation patronale	Participation salariale	Montant total
Salarié régime général de la sécurité sociale	0,5135 %	0,5135 %	1,027 %
Salarié régime local Alsace Moselle	0,305 %	0,305 %	0,61 %
[1] Exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.			

Ou selon le choix de l'entreprise, la cotisation obligatoire « uniforme » sera répartie comme suit :

Cotisations ^[1]	Participation patronale	Participation salariale	Montant total
Salarié régime général de la sécurité sociale	1,31 %	1,31 %	2,62 %
Salarié régime local Alsace Moselle	0,78 %	0,78 %	1,56 %
[1] Exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.			

Les cotisations optionnelles, adulte/enfant, sont à la charge exclusive du salarié.

Article 6.2 | *Évolution de la cotisation globale*

Il est rappelé que la tarification est par définition évolutive d'un exercice à l'autre, notamment en cas d'application de la clause d'indexation du contrat d'assurance, de déficit technique (mauvais rapport sinistre/primes ou prestations/cotisations) ou de désengagement du régime général de la sécurité sociale.

Le maintien de l'équilibre du régime, piloté par les partenaires sociaux, peut ainsi nécessiter, ci-après :

- des revalorisations tarifaires (celles-ci sont alors répercutées sur la base de la répartition employeur/salarié définie à l'article 6.1) ;
- à défaut, des réductions de garanties, de manière à maintenir les tarifs.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

ABRÉVIATIONS :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement
 CCAM : Classification commune des actes médicaux
 DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO
 OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
 OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique
 € : Euro
 FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire
 HLF : Honoraires limites de facturation fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
 PLV : Prix limites de vente fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
 PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
 RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement
 TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		130% BR	
Forfait journalier hospitalier		100% des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	250% BR 200% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		35 € par jour	
Frais d'accompagnement			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		35 € par jour	

TRANSPORT		
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS		100% BR
SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION
		CONVENTIONNE NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	100% BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	100% BR
	Non adhérents DPTM :	100% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	100% BR
	Non adhérents DPTM :	100% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	100% BR
	Non adhérents DPTM :	100% BR
► Non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		45 € par acte limité à 3 actes par année civile
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100% BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100% BR
Médicaments :		
► Remboursés SS		100% BR
► Non remboursés SS		
Contraception		Crédit annuel par bénéficiaire de 1% du PMSS

Pharmacie (hors médicaments) :	
► Remboursée SS (dont vaccins anti-grippe et autres vaccins)	100% BR
► Non remboursée SS	
Vaccins anti-grippe et autres	Forfait de 50 € par an et par bénéficiaire (sur présentation d'une prescription médicale et d'une facture)
Sevrage tabagique	Crédit de 1% du PMSS par année civile
Matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100% BR + crédit de 1000 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100% BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres (****):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	225% BR (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	120% BR (****)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100% BR	

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	200% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100% BR	
Inlay core	200% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	180% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	100% BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 200 € par année civile	
Orthodontie	110% BR	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONN E	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé ^(*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) ^(**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) ^(**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres ^(***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	85 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	

Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + 5 % PMSS par an
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	7% PMSS par an
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 7% du PMSS par année civile et par œil

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement **et** dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;

- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
 - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
 - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
 - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.
- La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

VERRES UNIFOCaux / MULTIFOCaux / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
UNIFOCaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	85
		SPH < à -6 ou > à + 6	85
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 6	85
		SPH > 0 et S > + 6	85
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	85
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	85
PROGRESSIFS ET MULTIFOCaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	85
		SPH < à -4 ou > à + 4	85
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 8	85
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	85
		SPH > 0 et S > + 8	85
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	85

(1) (*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 100 €

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

Article 8 | *Règlement des prestations*

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

Article 9 | *Tiers payant*

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de quinze jours suivant la cessation définitive des garanties.

Article 10 | *Prescription*

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 11 | *Recours contre les tiers responsables*

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales et qui seront précisées dans les conditions générales de l'organisme assureur.

Article 12 | *Traitement des périodes de suspension du contrat de travail*

Conformément aux règles administratives en vigueur et notamment à l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, le bénéfice des garanties mises en place par le

présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans cette hypothèse, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les cotisations salariales continueront à être précomptées sur le montant de la rémunération maintenue et l'entreprise maintiendra sa participation patronale.

Dans les cas de suspension de contrat non visés à l'article 12 des présentes (congé sabbatique, etc.), la couverture est automatiquement suspendue.

Le bénéficiaire peut demander à l'organisme assureur le maintien de sa couverture avec paiement de la cotisation à sa charge intégrale (part patronale et part salariale), directement auprès de cet organisme.

Article 13 | *Maintien des garanties*

Pour le salarié et ses ayants-droits, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 14 du présent régime (portabilité), le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la couverture peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Le régime de frais de santé prévu par les présentes dispositions pourra être maintenu au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- des anciens salariés bénéficiaires de prestations du pôle emploi ;
- des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 14.

Si les salariés en font la demande, ce maintien de garanties prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les garanties dont bénéficient les anciens salariés sont identiques à celles relatives aux prestations versées aux salariés de l'entreprise.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime, les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de :

- 100 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la première année ;
- 125 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la deuxième année ;
- 150 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la troisième année ;
- 180 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la quatrième année ;
- 200 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour les années suivantes.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la période de portabilité pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Lorsque les garanties des anciens salariés cessent, les ayants-droits couverts par le présent régime peuvent bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants-droits bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement de cotisation pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant-droit les bénéficiaires visés à l'article 5 du présent régime.

À la fin de la période de gratuité, les ayants-droits pourront bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur.

Article 14 | Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, en cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié, s'il bénéficiait effectivement des garanties à la date de la cessation de son contrat de travail, peut continuer à bénéficier du présent régime frais de santé dans les conditions légalement définies.

Le financement du maintien des droits est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité, fixée à l'article 3.

Ainsi, la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause ou le motif, met fin à l'adhésion du bénéficiaire, ainsi qu'au versement des cotisations dans le cadre du contrat collectif, sous réserve :

- de la possibilité de demander à l'organisme assureur le maintien à titre individuel de la couverture (sans participation patronale), selon les modalités et conditions tarifaires prévues par le contrat d'assurance, conformément à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;
- et de la possibilité de bénéficier de la portabilité des garanties selon les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

■ Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée

du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'événement :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- ou en cas de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- ou en cas de décès du participant ;
- ou en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées.

En revanche, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément, à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droits en cas de décès) doit informer l'organisme assureur, de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

Article 15 | Fonds action sociale

Un fonds social est instauré au sein du présent régime ayant pour objet d'attribuer aux salariés des aides à caractère social dans le cadre du régime de remboursement des frais de santé.

Les aides à caractère exceptionnel sont versées aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse, selon les critères définis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Elles interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du présent régime, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

Les aides sont accordées par la CPPNI. Elles possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Article 16 | Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 17 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les ans afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 18 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 19 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 20 | Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la boulangerie pâtisserie, les dispositions du présent accord s'appliquent au 1^{er} janvier 2024.

Pour toutes les autres entreprises, les dispositions du présent accord s'appliquent au plus tard au 1^{er} janvier 2025.

En tout état de cause, au 1^{er} janvier 2025, les dispositions du présent accord annuleront et remplaceront toutes les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1^{er}.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 30 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

Accord du 30 novembre 2023

relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance harmonisé

NOR : ASET2450071M

IDCC : 1747, 2075

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEB ;

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des conventions collectives nationales a été conclu ce titre pour organiser ces négociations.

Dans ce cadre, les parties ont convenu en 1^{er} lieu de l'harmonisation des dispositions conventionnelles concernant le régime de prévoyance.

Il est expressément convenu entre les parties, que dans le cadre la poursuite des travaux d'harmonisation, les présentes dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime de prévoyance harmonisé au niveau de la branche.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 3 | Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Article 4 | Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité est :

- le salaire brut complet, toutes primes et gratifications incluses, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli *pro rata temporis* en cas d'embauche ou d'absence pour maladie/accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties décès, rente éducation et rente de conjoint est :

- le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli *pro rata temporis* en cas d'embauche ou d'absence pour maladie/accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 5 | Définitions des personnes à charge

Au sens du présent accord, sont considérées comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 18 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du participant ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du participant ou de son conjoint à charge au sens fiscal, à savoir :
 - les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants auxquels le participant sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,
- les enfants handicapés si, avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil (ou de la carte mobilité inclusion) et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du participant nés « viables » moins de 300 jours après le décès du participant ;
- toute personne sans activité, reconnue à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Article 6 | Garanties pour le personnel non-cadre

Article 6.1 | Garanties décès, invalidité permanente et totale

Article 6.1.1 | Décès

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

Décès toutes causes

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du salaire de référence
Marié sans personne à charge	110 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	25 % du salaire de référence

Invalidité absolue et définitive : est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la sécurité sociale soit comme invalide de 3^e catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-des-

sus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

Décès par accident

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

Double effet

Le décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du participant, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge, d'un capital égal à 50 % du capital servi lors du décès du participant, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

Le montant de cette allocation est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Bénéficiaires du capital décès

À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne(s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

Article 6.1.2 | *Invalidité/incapacité permanente et totale*

À l'expiration de la période d'incapacité de travail et dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle par la sécurité sociale, le participant perçoit une rente complémentaire.

Prestations

Reconnaissance effectuée par la sécurité sociale	Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la sécurité sociale
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	43,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %,	48,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %	72,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{re} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3^e catégorie).

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

Article 6.1.3 | *Risques exclus*

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

Article 6.2 | *Garantie rente éducation*

Prestations

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

Jusqu'au 16 ^e anniversaire	8 % du salaire de référence
Du 16 ^e au 18 ^e anniversaire	12 % du salaire de référence
À compter du 18 ^e anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée	16 % du salaire de référence

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, la rente est doublée.

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;

- jusqu’à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d’enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d’être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d’un contrat d’aide à l’insertion professionnelle en alternance ;
 - d’être préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d’emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d’être employés dans un centre d’aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié, qu’ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

Par assimilation, sont considérés à charge, s’ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis ; c’est-à-dire ceux de l’ex-conjoint éventuel, du conjoint du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu’au moment du décès et si leur autre parent n’est pas tenu au versement d’une pension alimentaire.

Païement de la rente

La rente est versée par trimestre et d’avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l’enfant ne remplit plus les conditions d’attribution ou n’est plus à charge.

Lorsque l’enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l’enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 6.3 | Garantie incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié, après un an d’ancienneté dans l’entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l’employeur (selon les dispositions en vigueur en la matière dans la branche professionnelle, à la date de prise d’effet de l’avenant n° 22 du 17 novembre 2016), consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 72,5 % de la 365^e partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale.

Pour les salariés dont l’ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l’employeur en raison d’une ancienneté insuffisante), l’indemnisation intervient à compter du 91^e jour d’arrêt de travail continu.

En cas d’épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l’indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l’intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu’il aurait perçue s’il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d’invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu’à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités pôle emploi...) ne pourra conduire l’intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu’il aurait perçue s’il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

Article 7 | Garanties pour le personnel cadre

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert, de manière collective, générale et impersonnelle, à l'ensemble des salariés « cadres » au sens des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, dans les conditions prévues à l'article 3 de cet accord national interprofessionnel.

Dans ce cadre, il est expressément prévu en application du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, que la définition des salariés relevant de la catégorie « assimilés cadres » est fixée par les dispositions conventionnelles de branche en vigueur au moment de l'instauration du présent régime dans l'entreprise.

Il est expressément convenu par les parties, sans conséquence sur le caractère collectif et obligatoire du présent régime, que les entreprises de la branche pourront décider d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Elles devront pour ce faire établir un acte juridique spécifique : accord collectif, décision unilatérale...

Article 7.1 | Garanties décès, invalidité permanente et totale

Article 7.1.1 | Décès

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

Décès toutes causes

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	180 % du salaire de référence
Marié sans personne à charge	250 % du salaire de référence
Marié avec 1 personne à charge	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	50 % du salaire de référence

Invalidité absolue et définitive : Est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la sécurité sociale soit comme invalide de 3^e catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

Décès par accident

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident.

Double effet

Le décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du participant, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge, d'un capital égal à 50 % du capital servi lors du décès du participant, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du participant, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès ;
- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès.

Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge du salarié au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès d'un enfant à charge, cette allocation est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès du conjoint du salarié, cette allocation est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Bénéficiaires du capital décès

À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

Article 7.1.2 | *Invalidité permanente et totale*

Prestations

Reconnaissance effectuée par la sécurité sociale	Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la sécurité sociale
Invalidité de 1 ^{re} catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %,	49,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est supérieur à 66 %	82,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{re} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3^e catégorie).

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou du décès du salarié.

Article 7.1.3 | *Risques exclus*

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

Prestations

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

Jusqu'au 16 ^e anniversaire	8 % du salaire de référence
Du 16 ^e au 18 ^e anniversaire	12 % du salaire de référence
À compter du 18 ^e anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée	16 % du salaire de référence

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, le montant de la rente est doublée.

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis ; c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Païement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 7.3 | Garantie incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur, consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 87,5 % de la 365^e partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l'employeur en raison d'une ancienneté insuffisante), l'indemnisation intervient à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités pôle emploi...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

Article 8 | Cotisations

Article 8.1 | Pour le régime salarié non-cadre

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- sur la tranche A/ tranche B : 0,913 % à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B/ tranche B : 0,397 % pour le salarié ;
- soit un total de 1,31 %.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur	Salarié
	TA/TB	TA/TB
Décès – IAD	0,099 %	0,043 %
Allocation obsèques	0,007 %	0,003 %
Rente éducation	0,084 %	0,036 %
Incapacité de travail		0,315 %
Invalidité	0,723 %	
Total	0,913 %	0,397 %

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 8.2 | Pour le régime salarié cadre

Article 8.2.1 | Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- sur la tranche A : 1,54 % entièrement à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B : 1,096 % pour l'employeur et 1,096 % pour le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès IAD	0,66 %	0,245 %	-	0,245 %
Allocations obsèques	0,01 %	0,005 %	-	0,005 %
Rente éducation OCIRP	0,12 %	0,06 %	-	0,06 %
Incapacité de travail	0,25 %	0,335 %	-	0,335 %
Invalidité	0,50 %	0,451 %	-	0,451 %
Total	1,54 %	1,096 %	-	1,096 %

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 8.2.2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises relevant du secteur des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075)

Pour limiter l'impact financier de l'affiliation au présent régime pour les entreprises relevant du des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, qui à ce jour, ont une répartition de la cotisation au financement régime de prévoyance sur la base de 50 % entreprise-50 % salariés, il est convenu que ces dernières disposeront au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2025 pour appliquer la nouvelle répartition de la cotisation telle que prévue à l'article 8.2.1 du présent accord.

Elles pourront continuer d'appliquer une répartition égalitaire entre elle et les salariés sous réserve de respecter le taux de cotisation globale. En tout état de cause, pour l'année 2024, les entreprises appliquant le régime de branche du secteur des œufs devront prendre à leur seule charge l'augmentation du taux de cotisation au titre de l'année de 2024.

Au terme de l'année 2024, elles devront appliquer la répartition fixée par le présent accord.

Article 9 | Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

Conformément aux règles administratives en vigueur et notamment à l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, le bénéfice des garanties mises en place par les présents régimes est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail sont suspendus, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans cette hypothèse, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les cotisations salariales continueront à être précomptées sur le montant de la rémunération maintenue et l'entreprise maintiendra sa participation patronale.

Dans les cas de suspension de contrat non visés par les présentes (congé sabbatique, etc.), la couverture est automatiquement suspendue.

Le bénéficiaire peut demander à l'organisme assureur le maintien de sa couverture avec paiement de la cotisation à sa charge intégrale (part patronale et part salariale), directement auprès de cet organisme.

Article 10 | Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

Article 10.1 | Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues

Sont bénéficiaires du maintien à titre gratuit des garanties suivantes, les anciens salariés des entreprises relevant du présent accord, dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage.

Cette portabilité vise, sous réserve d'en remplir les conditions, les garanties étendues suivante de l'accord précité :

- garantie décès, invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres ;
- garantie rente éducation des salariés cadres et non cadres ;
- garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres.

Article 10.2 | Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur, au titre du régime de prévoyance conventionnel.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau du régime de prévoyance conventionnel, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

De ce fait, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Conformément à la loi du 14 juin 2013, afin d'améliorer l'information du salarié quittant l'entreprise, l'employeur devra signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de prévoyance de la cessation du contrat de travail, dans un délai d'un mois.

Par ailleurs, la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur doit mentionner les conditions d'application de la portabilité.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur qu'il remplit les conditions pour bénéficier du maintien des garanties prévoyance, susvisées, tant au niveau des conditions d'ouverture, que de leur maintien, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

À ce titre, il transmet notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à l'informer en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié.

Article 10.3 | Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'événement :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- ou en cas de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- ou en cas de décès du participant ;
- ou en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées.

En revanche, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément, à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droits en cas de décès) doit informer l'organisme assureur, de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

Article 10.4 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 4 de l'accord précité, pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 11 | Reprise des risques en cours

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

L'indemnisation de ces salariés intervient dans les conditions légales et réglementaires applicables qui seront précisées dans les conditions générales de l'organisme assureur.

Article 12 | Changement d'organisme assureur

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise par le présent accord, les modalités de maintien des prestations au sein des entreprises et les conditions de revalorisation futures sont celles définies par la réglementation et les conditions des contrats d'assurances des organismes concernés.

Article 13 | Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord, peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations au moins équivalent, apprécié risque par risque.

Article 14 | Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 15 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les ans afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 16 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 17 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 18 | Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la boulangerie pâtisserie, les dispositions du présent accord s'appliquent au 1^{er} janvier 2024.

Pour toutes les autres entreprises, les dispositions du présent accord s'appliquent au plus tard au 1^{er} janvier 2025.

En tout état de cause, au 1^{er} janvier 2025, les dispositions du présent accord annuleront et remplaceront toutes les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1^{er}.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 30 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(Haute-Normandie)

NOR : ASET2450068M

IDCC : 2332

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT-SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire de Haute-Normandie est fixée à :

- 9,07 pour les coefficients 200 à 280 inclus ;
- 8,96 pour les coefficients 300 à 380 inclus ;
- 8,86 pour les coefficients 400 à 600 inclus,

à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Rouen, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(Basse-Normandie)

NOR : ASET2450070M

IDCC : 2332

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT-SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire de Basse-Normandie est fixée à :

- 9,07 pour les coefficients 200 à 280 inclus ;
- 8,96 pour les coefficients 300 à 380 inclus ;
- 8,86 pour les coefficients 400 à 600 inclus,

à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Rouen, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord régional du 22 novembre 2023

relatif aux salaires
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2450067M

IDCC : 2609

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SCOP BTP Nord ;

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO-BTP Hauts-de-France ;

CFDT Hauts-de-France,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante. Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur. Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs salariés, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises.

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des

ETAM du bâtiment, les organisations d’employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d’employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région des Hauts-de-France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France (départements de l’Aisne, du Nord, de l’Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

Pour la région des Hauts-de-France, les parties signataires du présent accord prenant en compte l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour la région des Hauts-de-France, à compter du 1^{er} janvier 2024 :

ETAM région Hauts-de-France	
Coef.	Au 1 ^{er} janvier 2024
A	1 799 €
B	1 887 €
C	2 029 €
D	2 193 €
E	2 383 €
F	2 738 €
G	3 060 €
H	3 272 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effective à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2 | Durée de validité de l’accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l’ensemble des ETAM de la profession, il n’est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud’hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l’insertion.

Fait à Arras, le 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348 | Convention collective nationale

IDCC : 2666 | **ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INGÉNIERIE
TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (ADITIG)**

Accord de substitution partielle n° 3 du 21 novembre 2023
à l'accord du 24 mai 2007
relatif aux cotisations de prévoyance

NOR : ASET2450074M

IDCC : 2666

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNCAUE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU CFDT ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité prendre les mesures nécessaires à la préservation de l'équilibre du régime de prévoyance mis en place dans la branche ADITIG par accord du 24 mai 2007.

Ils ont donc revu les cotisations de prévoyance et plus particulièrement les cotisations correspondant à la garantie « maintien de salaire », à effet du 1^{er} juillet 2023.

Enfin, ils ont modifié les conditions de revalorisation des prestations et procédé à la mise en conformité de la définition des catégories de personnel visées par les régimes.

En conséquence, il a été conclu le présent accord qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 24 mai 2007.

Article 1^{er} | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les cotisations de prévoyance applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche, il doit s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective, celui-ci

ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Modification des taux de cotisation*

Les dispositions de l'article 12.2, paragraphe A du titre VIII de la convention, relatives aux cotisations du régime pour les garanties décès/incapacité/incapacité sont remplacées comme suit :

« Taux en vigueur au 1^{er} juillet 2023

	Ensemble du personnel		Part employeur		Part salarié	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès	0,93 %	0,95 %	0,60 %	0,62 %	0,33 %	0,33 %
Décès accidentel	0,16 %	0,16 %	0,10 %	0,10 %	0,06 %	0,06 %
Rente éducation	0,25 %	0,25 %	0,16 %	0,16 %	0,09 %	0,09 %
Rente de conjoint	0,46 %	0,92 %	0,30 %	0,60 %	0,16 %	0,32 %
Incapacité	0,25 %	0,65 %	-	-	0,25 %	0,65 %
Incapacité	0,50 %	1,10 %	0,33 %	0,72 %	0,17 %	0,38 %
Mensualisation	1,10 %	1,12 %	1,10 %	1,12 %	-	-
Total	3,65 %	5,15 %	2,59 %	3,32 %	1,06 %	1,83 %

La mention des tranches « TA et TB » sont remplacées dans l'ensemble de l'accord par la mention des tranches « T1 et T2 » définies comme suit :

- la tranche 1 correspond à la tranche de salaire n'excédant pas le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 correspond à la tranche de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié pour la garantie prévoyance du personnel cadre et non cadre est de 65 % à la charge de l'employeur et de 35 % à la charge du salarié (sauf la garantie mensualisation à la charge du seul employeur).

En tout état de cause, les entreprises devront s'assurer que pour les cadres, elles acquittent bien une cotisation au moins égale à 1,50 % de T1, consacrée majoritairement aux garanties décès. »

Article 3 | *Bénéficiaires des régimes de prévoyance et frais de santé*

Le titre VIII, article 8.2, article 2 de la convention collective est modifié comme suit :

« Le bénéfice des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité et frais de santé est ouvert au profit des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture d'urbanisme et de l'environnement :

- les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 ;
- les non-cadres s'entendent, aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. »

Article 4 | Modification de l'indice de revalorisation

L'article 4 du titre VIII de la convention collective portant sur la revalorisation des prestations est modifié comme suit :

« Pour les sinistres survenant à compter du 1^{er} janvier 2024, les prestations périodiques sont revalorisées annuellement sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

En cas de changement d'organisme assureur et conformément à l'article L 912.3 du code de la sécurité sociale, l'employeur doit organiser la poursuite de la revalorisation, tant pour les prestations périodiques prévues en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès, que pour la revalorisation des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité.

L'indice applicable est *a minima* celui prévu au 1^{er} alinéa et doit être prévu par le contrat résilié. La prise en charge de la revalorisation future contractuellement organisée avec l'organisme assureur prenant, respecte les droits à revalorisation que les assurés tiennent de l'application combinée des articles 7 de la loi du 31 décembre 1989 et L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

Article 5 | Durée de l'accord. Révision. Dénonciation. Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, à l'exception de l'article deux qui a pris effet au 1^{er} juillet 2023.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3210 | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Avenant n° 3 du 21 décembre 2023
relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2450073M

IDCC : 3210

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2024, BPCE, la CFTC et le SNB/CFE – CGC ont signé un accord de branche en date du 20 octobre 2023. Aux termes de l'article 4 de cet accord, elles ont prévu une revalorisation de 5 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2024.

Afin d'y intégrer ces évolutions, les parties signataires décident par le présent avenant n° 3, de modifier les dispositions de l'article 40 de la convention collective de la branche banque populaire du 1^{er} juillet 2015, relatif aux salaires minima conventionnels.

Article 1^{er} | Modification de l'article 40 de la convention collective branche banque populaire

Le 6^e alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

« Au 1^{er} janvier 2024, les minima sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

Niveau	Hors ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	21 976	22 213	22 882	23 560	24 264
B	22 332	22 573	23 251	23 954	24 669
C	22 804	23 050	23 743	24 459	25 184
D	23 826	24 071	24 795	25 535	26 301
E	24 953	25 219	25 977	26 757	27 560
F	27 218	27 512	28 338	29 189	
G	30 163	30 464	31 380	32 351	
H	33 271	33 605	34 613		
I	40 652	41 058	42 286		
J	49 115	49 604	51 095		
K	58 437	59 030	60 799		

Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Clause de suivi

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 4 | Procédure d'extension

Le présent accord pourra faire l'objet de 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. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément qu'en raison de l'absence d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche banque populaire, aucune mesure spécifique n'est prévue.

Article 5 | Révision et dénonciation

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 6 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 21 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3217 | **BRANCHE FERROVIAIRE**
(31 mai 2016)

Avenant du 6 décembre 2023
à l'accord du 6 décembre 2021
relatif aux classifications et aux rémunérations

NOR : ASET2450062M

IDCC : 3217

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ferroviaire ;

CFDT UFCAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux décident – l'examen des données mentionnées à l'article L. 2241-9 du code du travail – de revaloriser les montants des rémunérations minimales dans la branche ferroviaire dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte notamment l'inflation et l'évolution estimée du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Article 2 | Montant des rémunérations minimales brutes de branche

Le présent tableau remplace à compter du 1^{er} janvier 2024 celui figurant à l'article 12 de l'accord relatif aux « classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021.

	Seuil 1	Seuil 2	Seuil 3	Seuil 4	Seuil 5	Seuil 6	Seuil 7	Seuil 8	Seuil 9	Seuil 10	Seuil 11	Seuil 12
	à l'embauche	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté	18 ans d'ancienneté	21 ans d'ancienneté	24 ans d'ancienneté	27 ans d'ancienneté	30 ans d'ancienneté	33 ans d'ancienneté
classe 1	21 981 €	22 311 €	22 645 €	22 985 €	23 330 €	23 680 €	24 035 €	24 396 €	24 761 €	25 133 €	25 510 €	25 892 €
classe 2	22 459 €	22 796 €	23 138 €	23 485 €	23 837 €	24 195 €	24 558 €	24 926 €	25 300 €	25 679 €	26 065 €	26 456 €
classe 3	24 115 €	24 477 €	24 844 €	25 217 €	25 595 €	25 979 €	26 368 €	26 764 €	27 165 €	27 573 €	27 986 €	28 406 €
classe 4	25 792 €	26 179 €	26 572 €	26 970 €	27 375 €	27 785 €	28 202 €	28 625 €	29 054 €	29 490 €	29 933 €	30 382 €
classe 5	28 110 €	28 532 €	28 960 €	29 394 €	29 835 €	30 282 €	30 737 €	31 198 €	31 666 €	32 141 €	32 623 €	33 112 €
classe 6	33 135 €	33 632 €	34 137 €	34 649 €	35 168 €	35 696 €	36 231 €	36 775 €	37 326 €	37 886 €	38 455 €	39 031 €
classe 7	39 898 €	40 496 €	41 104 €	41 720 €	42 346 €	42 981 €	43 626 €	44 281 €	44 945 €	45 619 €	46 303 €	46 998 €
classe 8	49 704 €	50 450 €	51 206 €	51 974 €	52 754 €	53 545 €	54 349 €	55 164 €	55 991 €	56 831 €	57 684 €	58 549 €
classe 9	64 531 €	65 499 €	66 481 €	67 479 €	68 491 €	69 518 €	70 561 €	71 619 €	72 694 €	73 784 €	74 891 €	76 014 €

En cas d'évolution significative de l'inflation au cours du 1^{er} semestre 2024 dont les conséquences auraient un impact direct sur la grille des minima conventionnels, les parties conviennent de programmer une CPNI sur les salaires minima de branche.

Article 3 | *Prime d'ancienneté*

Le présent tableau remplace, à compter du 1^{er} janvier 2024, celui figurant à l'article 13 de l'accord relatif aux « classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021.

(Voir page suivante.)

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %	19,8 %
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9 %	9,9 %

Article 4 | Égalité de rémunération femmes/hommes

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3224 | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS DES PAPIERS-CARTONS**

Accord du 28 novembre 2023

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation
en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

NOR : ASET2450063M

IDCC : 3224

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AFDPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de mutations technologiques, économiques, commerciales, démographiques..., et de crise géopolitique et énergétique de grande ampleur, les entreprises sont confrontées à des variations de leur activité et doivent en permanence s'adapter.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la convention collective de la distribution et du commerce de gros des papiers cartons rappellent leur attachement à la formation professionnelle comme moyen de maintien et de développement des compétences et de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Par le présent accord, les parties signataires entendent définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant s'adapter rapidement aux mutations pour préparer la reprise économique dans les meilleures conditions. À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- préserver les compétences et les savoir-faire liés aux formations techniques cœur de métier ;
- défendre l'emploi dans la filière, en veillant à former les nouveaux embauchés aux fondamentaux des métiers de la branche ;

- accompagner les évolutions d’emploi et les transitions industrielles, technologiques et organisationnelles des entreprises de la branche et sécuriser les parcours professionnels ;
- soutenir socialement et économiquement les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché économique du secteur ;
- développer la responsabilité sociétale des entreprises.

Article 1^{er} | Champs d’application

Le présent accord concerne les entreprises et les salariés relevant de la convention collective nationale de la distribution et du commerce de gros des papiers cartons du 12 juillet 2017 (IDCC 3224).

Article 2 | Objet

Les partenaires sociaux entendent ouvrir la possibilité pour l’OPCO 2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise ou un établissement pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles, tel que prévu à l’article L. 6332-1-3 3 du code du travail. Le conseil d’administration de l’OPCO 2i précisera les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles pourront demander à l’OPCO 2i, pendant une durée maximale de deux ans, de participer aux coûts de formation engagés pour faire face à ces difficultés.

La CPNEF adresse une proposition aux instances compétentes de l’OPCO 2i sur l’enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions et les modalités de prise en charge des coûts de formation des actions visées par le présent accord.

Les formations (hors actions de formation obligatoires) devront permettre l’évolution des compétences des salariés, notamment :

- les actions de formation cœur de métier (animation d’équipe, logistique, commercial) ;
- les actions de formation QHSE et RSE ;
- les actions de formation dans le domaine informatique.

La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l’entreprise et les fonds disponibles de l’OPCO 2i.

La CPNEF suivra de manière régulière ce dispositif au moins 2 fois par an et en établira un bilan annuel.

Article 3 | Financement

La prise en charge par l’OPCO 2i sera la suivante :

- coûts pédagogiques : 100 % ;
- rémunération des salariés (comprenant les salaires ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles dues par l’employeur au titre des salariés concernés) : dans les limites prévues par la CPNEF ;
- les plafonds relatifs aux frais de repas, de transport et d’hébergement seront fixés dans les limites prévues par la CPNEF.

Le montant prévisionnel de l’enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataires est de 2 millions d’euros pour la durée de l’accord.

Article 4 | 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, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 pour une durée de deux ans.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 28 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRANSFORMATION LAITIÈRE

Avenant n° 4 du 26 septembre 2023

à l'accord-cadre du 29 juin 2017
relatif à la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail

NOR : ASET2450075M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNIL ;

COP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC AGRO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 29 juin 2017 ont été prolongées par trois avenants dont le dernier arrive à échéance le 31 décembre 2023. Considérant la nécessité d'élaborer un bilan de cet accord et d'étudier les conséquences de la récente réforme des retraites, il a été décidé de procéder à une dernière prorogation pour l'année 2024.

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant proroge l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 29 juin 2017.

Article 2 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prendra ainsi effet le 1^{er} janvier 2024 pour une durée déterminée de douze (12) mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2024.

Article 3 | Révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 4 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que les dispositions du présent avenant et, par conséquent, de l'accord sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 29 juin 2017 s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la transformation laitière quel que soit leur effectif.

Article 5 | Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 26 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-03 du 20 janvier 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7005 Caves coopératives vinicoles et leurs unions : accord du 31 mars 2022 relatif aux forfaits jours	102
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Bretagne) : accord du 30 août 2023 relatif à la prime d'ancienneté.....	111
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Bretagne) : accord du 30 août 2023 relatif aux conventions individuelles de forfait en jours pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise	117
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Bretagne) : accord du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux astreintes, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières.....	122
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Bretagne) : accord du 30 août 2023 relatif aux cotisations AEF CESA et AEF COSSA	128
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Bretagne) : accord du 30 août 2023 relatif à la cotisation AEF – Bourse d'emploi	134
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Savoie et Haute-Savoie) : avenant n° 9 du 25 mai 2023.....	141
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Aisne, Nord, Oise et Somme) : avenant n° 1 du 7 septembre 2023.....	165
IDCC 7024-8526 Production agricole et CUMA. Arboriculture fruitière (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée) : avenant n° 7 du 6 juillet 2023	170
IDCC 7024-8534 Production agricole et CUMA. Exploitations maraîchères (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : avenant n° 37 du 30 août 2023	178
IDCC 7024-9221 Production agricole et CUMA. Exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ (Côtes-d'Armor) : avenant n° 109 du 30 août 2023	180
IDCC 7024-9222 Production agricole et CUMA. Exploitations d'horticulture de pépinières et de maraîchage (Côtes-d'Armor) : avenant n° 81 du 30 août 2023	185
IDCC 7024-9291 Production agricole et CUMA. Exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage (Finistère) : avenant n° 63 du 30 août 2023	187

IDCC 7024-9292 Production agricole et CUMA. Exploitations horticoles et pépinières (Finistère) : avenant n° 45 du 30 août 2023.....	191
IDCC 7024-9321 Production agricole et CUMA. Exploitations agricoles entreprises de travaux agricoles et ruraux coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 125 du 20 juillet 2023.....	193
IDCC 7024-9351 Production agricole et CUMA. Exploitations de polyculture et d'élevage (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 55 du 30 août 2023	207
IDCC 7024-9352 Production agricole et CUMA. Exploitations de pépinières et d'horticulture (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 52 du 30 août 2023	209
IDCC 7024-9492 Production agricole et CUMA. Exploitations horticoles et pépinières (Maine-et-Loire) : avenant n° 2 du 14 avril 2023	211
IDCC 7024-9561 Production agricole et CUMA. Exploitations agricoles (Morbihan) : avenant n° 78 du 30 août 2023	214
IDCC 7024-9562 Production agricole et CUMA. Exploitations d'horticulture et de pépinières (Morbihan) : avenant n° 22 du 30 août 2023	218
IDCC 7517 Ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles : avenant n° 52 du 16 janvier 2023	220
IDCC 7520 Salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire (OEFMT) : convention collective nationale du 19 juillet 2022.....	223
IDCC 8112-8117 Entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole, des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Île-de-France (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) : avenant n° 12 du 21 septembre 2023.....	349
IDCC 8113 Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture (Île-de-France) : avenant n° 14 du 21 septembre 2023	356
IDCC 9081 Exploitations et entreprises agricoles (Ardennes) : avenant n° 98 du 10 mai 2023	362
IDCC 9461 Exploitations agricole (Lot) : avenant n° 10 du 6 juillet 2023.....	375

Accord(s) professionnel(s)

Mutualité sociale agricole : accord du 22 juin 2023 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).....	377
Protection sociale complémentaire frais de santé des salariés non cadres (Picardie et Aisne) : avenant n° 8 du 7 septembre 2023	383
Régime complémentaire frais de santé salariés non cadres (Hérault) : avenant n° 12 du 23 novembre 2023	387

Accord du 31 mars 2022

relatif aux forfaits jours

NOR : AGRS2497005M

IDCC : 7005

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Coopération agricole vigneron-coopérateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA FO et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC Agro ;

Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les conventions de forfait en jours sur l'année constituent une réponse adaptée aux cas des salariés cadres dont les fonctions rendent difficile le décompte du temps de travail dans les conditions de droit commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Ces conventions doivent être encadrées afin d'éviter certaines dérives que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux signataires du présent accord est d'offrir un cadre adapté :

- d'une part aux exigences des entreprises et aux spécificités des opérations qu'elles réalisent tant au stade de la production, du conditionnement que de la commercialisation des produits ;
- d'autre part aux missions et fonctions des salariés concernés qui doivent pouvoir les exécuter pleinement mais moyennant des garanties et des contreparties.

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

Les parties avaient signé le 11 juillet 2013 un accord à durée déterminée d'une durée de deux ans, renouvelé le 18 mars 2015 pour une durée de trois ans, puis renouvelé le 22 février 2018 pour une durée de 5 ans. Les partenaires sociaux souhaitent renouveler par la présente cet accord pour une durée de 5 ans.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 2 | Définition de la convention de forfait

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les deux parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives :

- à la durée légale hebdomadaire ;
- à la durée quotidienne maximale de travail ;
- à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Le salarié en forfait jours annuel bénéficie en revanche :

- du repos quotidien minimum de 11 heures ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures sur 8 semaines consécutives et de 48 heures le reste de l'année ;
- des jours fériés et des congés payés.

La convention de forfait est obligatoirement écrite. Un modèle de convention est annexé au présent accord.

La convention doit préciser, outre la référence au présent accord collectif :

- le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte de ces jours et des absences ainsi que les conditions de prise de repos et les possibilités de rachat de repos ;
- la rémunération, celle-ci devant être en rapport avec les sujétions qui sont imposées et ne pouvant être inférieure à la rémunération brute des 12 derniers mois perçue par le salarié avant son passage au forfait jours ;
- le salaire minimum d'embauche ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié, l'adéquation entre le salaire et les responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.

Article 3 | Passage au forfait jours

Une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur est impérative pour tous les forfaits.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci formalise ce mode d'organisation du temps de travail ou le passage à une convention de forfait en jours.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Article 4 | Salariés concernés

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre technique, administratif, commercial ou de direction relevant de la catégorie V « Ingénieurs et cadres » de la classification des emplois de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 5 | Droit à la déconnexion

Les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 II 3° du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Les modalités de ce droit à la déconnexion sont les suivantes :

Le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et pendant les repos quotidiens et hebdomadaires.

Dans tous les cas, l'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par l'urgence du sujet en cause.

Ces modalités de droit à la déconnexion ne sont pas limitatives et pourront être modifiées par tout moyen par l'entreprise, à défaut d'un accord d'entreprise sur la question.

Article 6 | Nombre de jours travaillés

Pour les salariés cadres définis à l'article 4, le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an. À ce forfait, est incluse la journée de solidarité. Le salaire mensuel de base du salarié en forfait jours devra être au minimum égal au SMG de sa catégorie et de son échelon majoré de 10 %.

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe du présent accord.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés, le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus.

L'employeur récapitulera chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours. Ce décompte se fera sur la base de l'année civile ou sur celle d'une période de référence de 12 mois fixée par la convention individuelle de forfait en jours.

Le nombre de jours de travail inclus dans le forfait sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

Article 7 | Dépassement du forfait jours

En accord avec l'employeur, le salarié en forfait jours sur l'année peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire sous réserve qu'il conserve l'intégralité de ses congés payés acquis.

Cette décision repose sur le volontariat et l'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit sur la base d'un avenant à la convention de forfait, conclu pour l'année ou pour la période de référence de 12 mois. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

L'avenant fixe le taux de la majoration de salaire à 25 % pour les salariés au forfait jours de 218 jours. La majoration est calculée par référence au salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le dernier salaire mensuel de base/21,66.

Le nombre maximum de jours auxquels le salarié peut renoncer est fixé à 10. Par voie de conséquence, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés est fixé à 228 jours.

Ce nombre maximal doit tenir compte :

- du repos quotidien, tout salarié bénéficiant d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures minimum auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;
- des jours fériés chômés dans l'entreprise, soit les jours chômés en vertu de dispositions conventionnelles ou d'un usage ;

Des congés payés, chaque mois de travail effectif chez un même employeur ouvrant droit à un congé de 2,08 jours ouvrés, sans que la durée totale du congé puisse excéder 25 jours ouvrés.

Article 8 | Incidences des absences

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences pour maladie non rémunérées sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Article 9 | Contrôle de la bonne application de la convention de forfait jours

L'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié assure un suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié ainsi que sur l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé.

Le nombre de jours ou demi-journées travaillés, la position des jours ou demi-jours de repos, et les prises de repos quotidien et hebdomadaire sont suivis au moyen d'un système déclaratif

permettant un enregistrement sur la base d'un formulaire trimestriel mis à la disposition du salarié et rempli mensuellement par ce dernier sous la responsabilité de l'employeur. Ce dernier effectue un examen du formulaire dès que nécessaire et procède aux ajustements de la charge de travail du salarié après s'être entretenu avec lui.

Les dates de prise des jours ou des demi-journées de repos sont proposées par le salarié 7 jours au moins avant la date envisagée, l'employeur s'engageant à communiquer sa réponse sous 48 heures et l'absence de réponse de sa part valant acceptation. L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos peut varier selon les nécessités d'organisation de l'activité. Ainsi, chaque fin de mois, le décompte des journées et demi-journées travaillées et de repos sera établi, par écrit, de façon, contradictoire et signé par le salarié et l'employeur ou son supérieur hiérarchique. La demi-journée correspond à un cycle de travail allant jusqu'à 13 heures de l'après-midi ou débutant à 13 heures de l'après-midi.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, ainsi que sur le suivi des modalités d'application des conventions de forfait. Sont examinés, notamment, l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Article 10 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} août 2023. À défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ces effets au 31 juillet 2028, les parties excluant toute reconduction tacite de celui-ci.

Les accords collectifs d'entreprise déjà en vigueur à la date du présent accord poursuivent leurs effets.

Les employeurs et salariés concernés devront veiller à se conformer au présent accord et à l'évolution de la jurisprudence pour ce qui concerne :

- l'établissement par écrit d'une convention individuelle de forfait en jours ;
- la méthode de détermination du nombre des jours de repos (annexe I) ;
- le contrôle de la bonne application de la convention individuelle de forfait, notamment l'enregistrement des jours travaillés et non travaillés.

Les autres dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec celles des accords précités.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également l'accord :

- d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, bureau d'ordre central, service d'enregistrement des dépôts (DP), 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- 2 exemplaires, signés des parties, à la DRIETS, service conventions et accords collectifs, 35, rue de la Gare, CS 60003, 75144 Paris Cedex 19.

Article 11 | Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 12 | Suivi de l'accord

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord en février 2026.

Afin de pouvoir procéder à ce bilan, les éléments suivants seront présentés :

- nombre de caves ayant eu recours direct à l'accord aux forfaits annuels ;
- nombre de cadres au forfait catégorie de cadres (commerciaux...) ;
- nature du forfait : nombre de jours : 218 jours et moins ;
- positionnement dans la grille ;
- rémunération brute de base au 31 décembre 2025 ;
- rémunération brute annuelle totale 2025.

Seront, présentés en tenant compte de la répartition homme/femme.

Article 13 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 31 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Le nombre de jours de travail inclus dans le forfait sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés supplémentaires d'origine légale ou conventionnelle.

Calcul du nombre de jours de repos :

Au titre de chaque année civile ou d'une période 12 mois, il faut dans tous les cas tenir compte :

- du nombre de jours dans l'année ou sur la période de 12 mois ;
- du nombre de samedi et dimanche ;
- du nombre de jours ouvrés de congés payés ;
- du nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

1. Détermination du nombre de jours ouvrés pour une année civile ou une période de 12 mois :

$$\text{Total de jours} - \text{samedis et dimanches} - \text{jours ouvrés de congés payés} = \text{nombre de jours ouvrés}$$

2. Détermination du nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés :

$$\text{Nombre de jours ouvrés} - \text{nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi} = \text{nombre de jours pouvant être travaillés}$$

3. Détermination du nombre de jours de repos :

$$\text{Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés} - 218 \text{ jours de forfait} = \text{nombre de jours de repos}$$

Annexe 2 Modèle de convention de forfait en jours

Convention individuelle de forfait annuel en jours :

Entre d'une part,..... raison sociale et adresse de l'employeur....., représentée par..... en qualité de.....

Et

D'autre part, nom et prénom du salarié, adresse.....,

Catégorie dans la classification des emplois :

Poste occupé :

Il est convenu ce qui suit :

1. Aux termes des dispositions de l'accord de branche conclu le....., il est prévu, pour la catégorie dont vous relevez, et désignée dans l'accord susvisé par les termes....., un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours.

2. Ce forfait est régi par les dispositions de l'article L. 3121-53 et suivants du code du travail. Il s'adresse plus particulièrement aux collaborateurs qui, comme vous, disposent d'une réelle autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.

3. Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée annuelle de travail est fixée àjours.

Ce forfait correspond à une année civile ou une période de 12 mois. Il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci correspond soit à l'année civile, soit à une période de 12 mois allant du..... au.....

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe de l'accord collectif du..... Il est déterminé chaque année ou pour chaque période d'un commun accord entre les parties.

Les modalités d'application du présent forfait sont définies par l'accord collectif visé au 1^{er} alinéa de la présente convention dont vous reconnaissez avoir pris connaissance.

4. En application de l'article L. 3121-59 du code du travail et de l'article 7 de l'accord du 31 mars 2022 vous pourrez, si vous le souhaitez et en accord avec votre hiérarchie, renoncer à tout ou partie de vos journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser jours par an.

Vous devrez formuler votre demande par écrit avant la fin de la période de référence à laquelle se rapportent les jours de repos concernés, conformément à l'article L. 3121-59 du code du travail et à l'article 7 de l'accord du 31 mars 2022.

L'employeur pourra s'opposer à ce rachat pour les raisons suivantes :

Vous pourrez revenir sur votre demande à condition de prévenir dans un délai de jours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à % du salaire journalier. Elle vous sera versée au plus tard le..... La rémunération journalière sera calculée comme suit :

5. Au cours de l'entretien que nous avons eu le....., nous avons évalué ensemble le contour de votre mission et votre charge de travail.

Sur la base de ce constat, nous avons convenu ensemble que votre mission qui consistera en..... sera accomplie dans le cadre du forfait annuel dejours. En cas de difficulté, une discussion aura lieu avec votre hiérarchie.

6. Pour mener à bonne fin cette mission, vous serez libre de vous organiser comme vous l'entendez tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont vous relevez.

Nous vous rappelons que vous devez respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Vous vous engagez également à enregistrer tous les mois selon le formulaire mis à votre disposition les jours correspondant aux jours travaillés et non travaillés (repos hebdomadaire, congés, jours fériés et jours de repos).

7. Votre rémunération brute mensuelle est de €.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire de la présente convention, revêtue de votre signature précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord ».

Fait à..... le.....

L'employeur

Le salarié

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Accord du 30 août 2023

relatif à la prime d'ancienneté
(Bretagne)

NOR : AGRS2497006M

IDCC : 7024

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bretagne
(en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale agricole CFDT de Bretagne, UPRA CFDT de
Bretagne ;**

Fédération CFTC Agri ;

**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 :

Préambule

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), entrée en application le 1^{er} avril 2021, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne conviennent de renouveler le dispositif conventionnel territorial applicable aux salariés agricoles des exploitations et entreprises de productions agricoles de Bretagne.

Ce renouvellement du dispositif conventionnel vise à pérenniser un ensemble de dispositions territoriales, additionnel à la convention collective nationale et à assurer la lisibilité de la norme conventionnelle applicable.

À ces fins, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne ont convenu :

- d'adopter le principe d'une prime d'ancienneté unique en substitution des primes d'ancienneté préexistantes ;

- de prévoir des dispositions transitoires, notamment pour les entreprises pour lesquelles aucune prime d'ancienneté n'était définie dans le dispositif conventionnel territorial qui leur était jusqu'alors applicable.

Chapitre 1^{er} Application

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1° du code rural et de la pêche maritime :

- à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021 (IDCC 7009) ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 (IDCC 8526).

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux et activités des entreprises appartenant aux activités agricoles visés à l'article 1^{er} du présent accord, situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège est situé dans les départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 | Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi ; une fois par an, dans le cadre de la commission paritaire régionale de négociation.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 6 | *Principe de non-cumul*

Il est rappelé que la prime d'ancienneté définie par le présent accord ne doit pas avoir pour effet de se cumuler avec toute autre prime visant à valoriser l'ancienneté ou la durée de présence du salarié et applicable à la date de conclusion du présent accord dans les exploitations ou les activités définies par le présent accord.

Article 7 | *Définition de la prime d'ancienneté*

Afin de fidéliser le personnel de l'entreprise et de reconnaître le travail accompli par les salariés au sein des entreprises et exploitations agricoles les employant, une prime d'ancienneté est accordée à tous les salariés ayant atteint 2 années d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est ainsi fixée :

- 1 % après 2 ans d'ancienneté ;
- 2 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 2,5 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 3 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 3,5 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 4,5 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 5,5 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 6,5 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 7,5 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 15 ans d'ancienneté.

La prime est calculée sur la rémunération brute de base du salarié, hors heures supplémentaires et autres majorations ou primes.

La prime est versée dès le 1^{er} jour du mois suivant la date à laquelle la condition d'ancienneté est atteinte.

Article 8 | *Dispositions transitoires*

8.1. Pour les salariés des entreprises pour lesquels l'accord collectif qui leur est applicable la veille de l'entrée en vigueur du présent accord n'a pas prévu de prime d'ancienneté :

Le nombre d'années requis pour commencer à bénéficier de ladite prime est décompté à compter du 1^{er} janvier suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Lesdites entreprises peuvent prévoir des dispositions de mise en œuvre plus favorables. Les entreprises particulièrement visées par la présente disposition relèvent notamment des accords rappelés en annexe 1.

8.2. Pour les salariés en poste avant l'entrée en vigueur de la prime prévue par le présent accord et pour lesquels l'accord collectif applicable dans l'entreprise la veille de l'entrée en vigueur du présent accord a prévu une prime d'ancienneté :

Ils bénéficient de la prime telle que définie à l'article 7 en substitution pure et simple de la précédente prime d'ancienneté.

8.2.1. La prime d'ancienneté résultant du présent accord ne peut conduire à diminuer la rémunération du salarié déjà bénéficiaire d'une prime d'ancienneté.

Si cette situation se produit ; le cas échéant, la prime d'ancienneté s'applique dans les conditions suivantes :

- soit le salaire brut de base est augmenté à hauteur de la différence entre l'ancienne prime d'ancienneté et la nouvelle prime définie à l'article 7 ;
- soit un complément différentiel de salaire est créé en vue de maintenir le niveau de rémunération brute antérieure du salarié au titre de la prime d'ancienneté perçue avant l'entrée en vigueur du présent accord. Ce complément différentiel évolue jusqu'à disparaître lorsque le niveau de prime d'ancienneté maintenu est atteint.

8.2.2. Si la substitution de la prime d'ancienneté telle que mise en œuvre dans l'entreprise par la prime définie à l'article 7 conduit à une augmentation de la prime applicable au salarié de 1 % et plus par rapport à la prime préexistante :

Il est convenu, sauf accord plus favorable, que la prime d'ancienneté n'augmente que dans la limite maximale de 1 % par année jusqu'à atteindre le niveau de la prime définie par le présent accord.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 9 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 10 | Substitution des normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes

Le présent accord a vocation à se substituer notamment aux dispositions des normes conventionnelles préexistantes visées en annexe 2.

Les parties conviennent que l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la conclusion des avenants d'abrogation ou de révision des dispositifs conventionnels territoriaux et sectoriels préexistants à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

À cet effet, les parties habilitées conviennent d'initier sans délai les démarches visant à permettre l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 11 | Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et sous réserve de la condition définie à l'article 10.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Accords collectifs préexistants n'ayant pas prévu de prime d'ancienneté

Sont notamment concernés par les dispositions prévues par l'article 8, 8.1, les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial
Convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor (IDCC 9222 – étendue par arrêté du 30 mars 1984)
Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562 – étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984 – <i>Journal officiel</i> du 21 juillet 1984)
Convention collective du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraîchères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 8534 – étendue par arrêté ministériel du 17 juin 1988 – <i>Journal officiel</i> du 30 juin 1988)

Annexe 2 Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes substituées

Conformément aux dispositions des articles 6 et 10, la prime d'ancienneté établie par le présent accord se substitue notamment aux primes d'ancienneté prévues dans les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial	Dispositions visées
Convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 – étendue par arrêté du 15 mars 1983)	Article 16
Convention collective de travail du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – <i>Journal officiel</i> du 8 avril 1982)	Article 17 1°
Convention collective de travail du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère (IDCC 9292 – étendue par arrêté du 22 mai 1986 – <i>Journal officiel</i> du 30 mai 1986)	Article 23
Convention collective du 11 juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage d'Ille-et-Vilaine (IDCC 9351 – étendue par arrêté ministériel du 26 octobre 1992 – <i>Journal officiel</i> du 4 novembre 1992)	Article 35
Convention collective du 15 octobre 1985 pour les salariés des entreprises horticoles et pépiniéristes d'Ille-et-Vilaine (IDCC 9352 – étendue par arrêté ministériel du 6 mars 1986 – <i>Journal officiel</i> du 15 mars 1986)	Article 22 b
Convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – <i>Journal officiel</i> du 26 août 1980)	Article 17

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Accord du 30 août 2023

relatif aux conventions individuelles de forfait en jours
pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise
(Bretagne)

NOR : AGRS2497007M

IDCC : 7024

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bretagne
(en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC Agri ;

**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 :

Préambule

Les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne ont convenu de donner la possibilité aux exploitations et entreprises agricoles de Bretagne et à leurs salariés employés au statut de technicien ou agent de maîtrise de conclure des conventions individuelles de forfait en jours.

Le présent accord vient compléter les dispositions applicables aux salariés employés au statut cadre et prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Le présent accord vise à compléter les statuts technicien et agent de maîtrise tels qu'ils sont définis par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Ces statuts technicien et agent de maîtrise n'existaient pas dans les anciennes classifications des emplois dans les textes régissant les relations de travail des salariés des exploitations et entreprises agricoles de Bretagne.

Afin d'accompagner le développement d'emplois aux statuts technicien et agent de maîtrise en Bretagne, il apparaît important d'ouvrir cette possibilité pour ceux des salariés qui répondent particulièrement à des conditions d'autonomie et de responsabilité suffisantes dans l'emploi qu'ils occupent et dans leurs attributions. Cette autonomie consiste en la possibilité pour le salarié d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ. Lorsque l'employeur propose la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année à un salarié, il lui précise, par tout moyen, l'autonomie dont il dispose.

Chapitre 1^{er} Application

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1° du code rural et de la pêche maritime :

- à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021 (IDCC 7009) ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France à la CCN du 15 septembre 2020 (IDCC 8526).

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant aux secteurs d'activités agricoles visés à l'article 1^{er} du présent accord, situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège est situé dans les départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 | Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi, une fois par an, dans le cadre de la commission paritaire régionale de négociation.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 Convention individuelle de forfait annuel en jours

Article 6 | Forfait annuel en jours

Les dispositions relatives au forfait annuel en jours convenues dans le présent accord complètent les dispositions de l'article 4.6 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et de l'article 11.3 de l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981. Elles s'appliquent conformément aux dispositions du code du travail et particulièrement celles prévues aux articles L. 3121-63 et suivants du code du travail.

6.1. Les salariés visés par la convention de forfait en jours

La conclusion d'une convention de forfait en jours est possible avec :

- des salariés au statut technicien tel que défini à l'article 4.6 de la convention collective nationale production agricole ;
- des salariés au statut agent de maîtrise tel que défini à l'article 4.6 de la convention collective nationale production agricole.

Les salariés visés par le présent accord disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'établissement, l'atelier, le service ou l'équipe auquel ils sont intégrés. Conformément à l'article L. 3121-58 2° du code du travail, les salariés visés sont ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.

6.2. Les modalités de conclusion de la convention de forfait en jours

Conformément au code du travail, la convention de forfait en jours ne se présume pas.

Le salarié doit l'avoir expressément acceptée.

Doivent figurer dans le contrat de travail, initial ou par avenant :

- le nombre de jours de travail sur l'année ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant ;
- et les modalités d'exercice de la fonction du salarié montrant son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Le refus du salarié d'accepter une convention de forfait en jours ne peut pas être un motif de licenciement.

6.3. La durée de la convention de forfait en jours

La convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Lorsqu'une convention de forfait en jours est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année suivante, le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

Lorsqu'un dépassement au-delà de 218 jours est nécessaire pour la mission qui lui est confiée, le salarié doit en référer à sa hiérarchie qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de la mission, soit autoriser un dépassement dans la limite maximale de 235 jours de travail par an.

Les jours effectués au-delà de 218 jours par an, pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés, donnent lieu à une rémunération supplémentaire et majorée de 25 %.

La convention de forfait en jours annuel peut être conclue pour une durée inférieure à 218 jours. En cas d'accord, le contrat de travail, initial ou par avenant, devra prévoir :

- la répartition sur l'année des jours non travaillés ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à la rémunération mensuelle forfaitaire pour 218 jours rapportée au nombre de jours de la convention individuelle de forfait.

6.4. L'organisation de la durée du travail

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié, il doit organiser son temps en veillant à respecter la durée du repos quotidien (11 heures sauf dérogations) et hebdomadaire (35 heures sauf dérogations).

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le salarié en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de salariés occupant le même emploi en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres salariés occupant le même emploi.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre de jours de repos ou de congés autres que les jours de repos hebdomadaire ou les jours fériés chômés.

Toute absence sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles est déduite des jours de travail et de la rémunération au prorata.

6.5. La période de référence de la convention de forfait en jours

La période de référence pour la mise en œuvre de la convention de forfait en jours est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre.

6.6. La rémunération des conventions de forfait en jours

La rémunération mensuelle forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Cependant, elle ne peut pas être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant à un forfait annuel en heures calculé sur la base du maximum d'heures tel que précisé à l'article 11.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications et majorations légales : $[1\ 607\text{ h} \times \text{taux horaire}] + [340 \times (\text{taux horaire} + \text{bonification et majoration})]$).

À cette rémunération s'ajoute le paiement des jours de congés payés et des jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié.

6.7. Les garanties de mise en œuvre des conventions de forfait en jours

Un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés doit être mis en place, comptabilisant le nombre et la date des journées travaillées, les jours ou demi-journées de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les jours de congés payés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le document ainsi établi doit être conservé par l'employeur pendant une durée minimale de 3 ans, avec copie au salarié.

L'établissement du document peut être assuré par un système auto-déclaratif du salarié mais il reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit assurer un suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié et veiller à la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Au minimum, chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique pour évoquer ces différents points. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale, pour, le cas échéant, déterminer les causes de cette surcharge et mettre en œuvre les moyens d'y remédier.

L'employeur veillera à la régulation des outils numériques. Il ne pourra être reproché au salarié de ne pas répondre à sa messagerie professionnelle pendant ses temps de repos ou de congés.

6.8. Droit à la déconnexion

L'application de l'article 10.5.1 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 est garantie aux salariés visés par le présent accord.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 7 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Accord du 30 août 2023

relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux astreintes,
aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières
(Bretagne)

NOR : AGRS2497008M

IDCC : 7024

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bretagne
(en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC Agri ;

**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 :

Préambule

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), entrée en application le 1^{er} avril 2021, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne conviennent :

- de donner de la lisibilité et de la cohérence à la norme conventionnelle applicable afin d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux employeurs et aux salariés de la branche en Bretagne ;
- d'éviter la concurrence et la superposition de normes similaires ou ayant le même objet.

Le présent accord s'attache à conforter et homogénéiser des particularités et des spécificités issues du dialogue social départemental et sectoriel. Il institue un nouveau cadre conventionnel territorial d'adaptation et complémentaire aux dispositions conventionnelles nationales applicables aux secteurs de la production agricole. Il permet d'assurer la continuité effective et opérationnelle du dialogue social agricole en Bretagne.

Chapitre 1^{er} Application

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1 1° du code rural et de la pêche maritime :

- à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021 (IDCC 7009) ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France à la CCN du 15 septembre 2020 (IDCC 8526).

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant aux secteurs d'activités agricoles visés à l'article 1^{er} du présent accord, situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège est situé dans les départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 | Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi, une fois par an, dans le cadre de la commission paritaire régionale de négociation.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 Dispositions d'adaptations et complémentaires

Article 6 | Principe de non-cumul

Il est rappelé que les dispositions définies par le présent accord ne doivent pas avoir pour effet de se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet et applicables à la date

de conclusion du présent accord dans les exploitations ou les activités définies par le présent accord.

Article 7 | Travail effectué un jour férié

Conformément aux dispositions de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles, en dehors du 1^{er} mai, les heures de travail effectuées les jours fériés, tels que définis à l'article 4.1 de l'accord national, font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale.

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration.

La majoration salariale s'applique, à défaut d'accord entre les parties.

Article 8 | Travail effectué le dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale.

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration.

La majoration salariale s'applique, à défaut d'accord entre les parties.

Article 9 | Travail effectué la nuit

9.1. La période du travail de nuit

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (art. 8.2, § 8.2.1), dans le cadre du présent accord, la période de travail de nuit commence à 21 heures et s'achève à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

9.2. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit durant la période définie au 9.1 du présent accord fait l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration définie à l'article 8.2, § 8.2.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration.

La majoration salariale s'applique, à défaut d'accord entre les parties.

Article 10 | Indemnité kilométrique

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels effectués à la demande de l'employeur et pour les besoins de l'entreprise ont droit à une indemnité kilométrique.

L'indemnité kilométrique est due au salarié dès le premier kilomètre effectué dans ce cadre.

Le montant forfaitaire de l'indemnité kilométrique applicable est celui connu au 1^{er} janvier chaque année.

La valeur de l'indemnité kilométrique est celle fixée par l'arrêté ministériel « fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule

par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles ».

Le montant forfaitaire retenu est celui défini dans ce barème pour les véhicules de 5 CV pour les kilomètres parcourus au-delà de 20 000 km.

Article 11 | Astreintes

La compensation financière des astreintes telles que définies à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles est fixée à deux (2) fois le minimum garanti (MG) par période de 12 heures d'astreinte et trois (3) fois le minimum garanti (MG) par nuit d'astreinte.

L'astreinte est au minimum égale à trois (3) fois le minimum garanti (MG) pour les astreintes du week-end, incluant un samedi ou un dimanche, ou un samedi et un dimanche.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé de ses frais de déplacement correspondant au trajet aller/retour depuis son domicile principal jusqu'au lieu de travail dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

Article 12 | Congés pour événements familiaux

Aux cas prévus par l'article 10.1.2 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 relatif aux congés pour événements familiaux, sont ajoutés, avec le même régime, dans le champ du présent accord :

- pour le décès d'un ascendant en ligne directe au 2^e et 3^e degré (grand-parent ou arrière-grand-parent) et leur conjoint : 1 jour ;
- pour le décès d'un descendant en ligne directe au 2^e degré et au-delà : 1 jour.

Article 13 | Absence autorisée pour la rentrée scolaire

Deux (2) heures d'absence sont accordées le jour de la 1^{re} rentrée scolaire jusqu'à la rentrée en classe de 6^e comprise. Les heures sont fractionnables en deux fois, sur le matin ou l'après-midi.

Ces heures d'absence sont autorisées pour les salariés ayant des enfants à leur charge. L'autorisation d'absence ne s'entend pas par enfant mais par rentrée scolaire.

Ces heures d'absence autorisées ne sont pas rémunérées.

Article 14 | Indemnité d'habillement et de déshabillage

Dans le cadre des dispositions de l'article 6-2 de l'accord national sur la durée du travail, le temps consacré à l'habillement et au déshabillage est exclu du temps de travail effectif.

Cependant, lorsque le port d'une tenue complète de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait l'objet d'une compensation, par jour, dont le montant correspond à 7 % du Smic horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année (arrondi à l'entier supérieur).

Article 15 | Indemnité de restauration

Tout salarié obligé de travailler avant et après le repas du midi sur un chantier distant d'au moins 5 km de son lieu de repas habituel (lieu d'embauche habituel, siège d'exploitation ou domicile par exemple) est réputé ne pas pouvoir rentrer chez lui pour le repas du midi.

Dans ce cadre, tout salarié a droit, sur justificatif et dès lors que l'employeur ne prend pas en charge le repas à un autre titre, à une indemnité de restauration exonérée de cotisations sociales en application de la réglementation des frais professionnels (indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise).

Le montant de cette indemnité est limité aux frais réellement exposés et dans la limite d'une valeur correspondant à 1,4 Smic horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année (arrondi à l'entier supérieur).

Article 16 | Heures pour recherche d'emploi en cas de licenciement pour motif économique

Pendant la période de préavis consécutive à un licenciement pour motif économique tel que défini à l'article L. 1233-3 du code du travail, le nombre d'heures pour recherche d'emploi est porté à quatre (4) heures par semaine.

Pour tout autre motif de licenciement, les heures pour recherche d'emploi sont définies à l'article 9.4 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Article 17 | Suspension du contrat de travail

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident suspend l'exécution du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la pathologie, l'intéressé retrouve de plein droit son emploi ou un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle, sauf avis contraire du médecin du travail qui propose alors la nature de l'emploi dans lequel se fera la réintégration compte tenu des possibilités de l'entreprise.

Pendant les 90 premiers jours calendaires d'arrêt dû à la maladie ou accident d'origine privée, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu. Au-delà, le licenciement doit être justifié conformément au code du travail.

Par ailleurs, une priorité de réembauche est accordée au travailleur pendant les 6 premiers mois suivant la guérison ou consolidation de la pathologie.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont suspendus dans les conditions fixées par le code du travail.

Chapitre 3 Dispositions relatives à la représentation des salariés

Article 18 | Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations syndicales de salariés signataires désignent, d'un commun accord, un délégué syndical interentreprise par organisation syndicale représentative. Ils exercent leurs attributions sur le territoire défini à l'article 2 du présent accord.

Ces délégués doivent répondre aux conditions suivantes : être âgés de dix-huit ans révolus, travailler dans la branche depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. Ils ne doivent pas avoir de conflits d'intérêts avec les entreprises où ils interviennent.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DDETS. Les noms des délégués seront portés à la connaissance de chacun de leurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord.

Chaque délégué interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 10 heures par mois non rémunérées par l'entreprise, avec possibilité de récupération par accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsqu'un délégué interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent dans les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

Le délégué interentreprise aura pour rôle d'informer les adhérents de l'organisation qu'il représente de leurs droits et obligations dans le domaine syndical et dans celui de la réglementation du travail et de la législation sociale.

Chapitre 4 Entrée en vigueur

Article 19 | *Dépôt, publicité et extension*

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 20 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Accord du 30 août 2023

relatif aux cotisations AEF CESA et AEF COSSA (Bretagne)

NOR : AGRS2497009M

IDCC : 7024

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bretagne
(en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole CFDT de Bretagne, UPRA CFDT de Bretagne ;

Fédération CFTC Agri ;

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 :

Préambule

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), entrée en application le 1^{er} avril 2021, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne conviennent :

- de donner de la lisibilité et de la cohérence à la norme conventionnelle applicable afin d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux employeurs et aux salariés de la branche agricole en Bretagne ;
- d'éviter la concurrence et la superposition de normes similaires ou ayant le même objet.

Le présent accord prend la suite des dispositions conventionnelles territoriales préexistant (annexe 1) à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) instaurant des cotisations conventionnelles créées par les par-

tenaires sociaux agricoles de Bretagne visant à mettre en place dans certains départements bretons des comités d'activités sociales et culturelles. La gestion de ces cotisations est assurée par les associations départementales ANEFA dans chacun des départements bretons concernés.

La mise en œuvre du présent accord se fait en cohérence avec l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA (étendu par arrêté du 4 juin 2013 – *Journal officiel* du 18 juin 2013).

Chapitre 1^{er} Application

Article liminaire

Le présent accord est mis en œuvre conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA.

Ledit article dispose que les entreprises et les exploitations agricoles des secteurs d'activité entrant dans le champ d'application d'un accord local ayant créé un comité départemental paritaire d'activités sociales et culturelles fonctionnant avant la signature de l'accord national du 4 décembre 2012 sont exclues du dispositif national. Les départements et secteurs d'activité concernés figurent en annexe de l'accord national du 4 décembre 2012.

Le présent accord est établi par les partenaires sociaux agricoles de Bretagne dans le cadre de ces dispositions.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1° du code rural et de la pêche maritime :

- à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021 (IDCC 7009) ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 (IDCC 8526).

1.1. Exclusions

Conformément aux dispositions énoncées à l'article liminaire, sont exclues du présent accord :

Pour le département du Morbihan, les exploitations de maraîchage (telles que définies par la convention collective du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraîchères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan [IDCC 8534] – étendue par arrêté ministériel du 17 juin 1988 – *Journal officiel* du 30 juin 1988) ;

Pour le département des Côtes-d'Armor, les exploitations d'horticulture, de pépinières, de maraîchage (telles que définies par la convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor (IDCC 9222) – étendue par arrêté du 30 mars 1984).

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant aux secteurs d'activité agricole visés à l'article 1^{er} du présent accord, situées dans tous les établissements dont le siège est situé dans les départements :

- des Côtes-d'Armor ;
- du Finistère ;
- et du Morbihan.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail. Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 | Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi, une fois par an, dans le cadre de la commission paritaire régionale de négociation.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 Cotisations AEF CESA et AEF COSSA

Article 6 | Cotisation

Les cotisations AEF – CESA pour les départements du Finistère et des Côtes-d'Armor (Accompagnement emploi formation – Comité d'entreprise des salariés agricoles) et AEF – COSSA pour le département du Morbihan (Accompagnement emploi formation – Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles) sont régies par les dispositions suivantes :

6.1. Assiette de la cotisation

La cotisation est appelée sur la totalité de la rémunération brute des salariés pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord défini aux articles 1^{er} et 2.

6.2. Taux de la cotisation

Le taux de la cotisation est fixé à 0,50 % du salaire brut.

Cette cotisation est à la charge exclusive des employeurs.

6.3. Gestion de la cotisation

La gestion de la cotisation est assurée par les associations départementales constituées paritairement désignées ci-après :

- pour le département des Côtes-d'Armor : par l'ANEFA des Côtes-d'Armor, 4, avenue du Chalutier Sans Pitié, 22190 Plérin ;
- pour le département du Finistère : par l'ANEFA du Finistère, 24, route de Cuzon, 29000 Quimper ;
- pour le département du Morbihan : par l'ANEFA du Morbihan, Cité de l'agriculture, avenue Bognis-Desbordes, BP 183, 56005 Vannes Cedex.

La présente disposition se met en œuvre dans le cadre d'une convention de gestion qui est établie avec chacune des associations départementales. La convention de gestion est établie dans le cadre de la commission instituée à l'article 8 du présent accord.

6.4. Collecte et recouvrement de la cotisation

La caisse de mutualité sociale agricole (CMSA), organisme auquel sont affiliées les entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord, assure la collecte de la cotisation.

La CMSA assure le versement aux organismes mentionnés au 6.3 des sommes collectées et correspondant au montant des cotisations recouvrées dans chacun des départements sur lesquels elles interviennent.

La présente disposition se met en œuvre dans le cadre d'une convention de gestion pour compte de tiers qui est établie entre les organismes mentionnés au 6.3 et la CMSA.

La convention de gestion pour compte de tiers établie dans ce cadre est communiquée lors de sa conclusion et ses renouvellements à la commission instituée à l'article 8 du présent accord.

6.5. Exonération de la cotisation

Les entreprises et exploitations agricoles visées dans le champ d'application du présent accord et d'au moins 50 salariés ayant un comité social et économique (CSE) tel que défini à la section 3 du chapitre II, titre I^{er}, livre III deuxième partie du code du travail sont exonérées de la cotisation prévue au 6.2.

En cas de carence de CSE et jusqu'à sa mise en place, la cotisation prévue au 6.2 s'applique.

Article 7 | *Objet de la cotisation*

Cette cotisation a pour objet d'assurer le financement et le co-financement d'actions et activités culturelles et de loisirs.

Elle doit faciliter l'accès aux loisirs et à la culture des salariés des entreprises visées aux articles 1^{er} et 2 et de leurs familles pour leur permettre de bénéficier d'avantages sociaux et culturels.

Article 8 | *Commission paritaire de suivi de l'accord*

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de mise en œuvre de cette cotisation conventionnelle territoriale et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « Commission paritaire de suivi de l'accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire régionale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée d'au minimum un (1) représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations patronales signataires.

Elle se réunit au moins une (1) fois par an en vue d'examiner, notamment, le fonctionnement du présent accord et les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La FRSEA Bretagne assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes diligences relevant des travaux de ladite commission et de leur suivi.

La commission paritaire de suivi de l'accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 9 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 10 | Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes

Le présent accord a vocation à se substituer aux dispositions conventionnelles préexistantes visées en annexe 1.

Les parties conviennent que l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la conclusion des avenants d'abrogation ou de révision des dispositifs conventionnels territoriaux et sectoriels préexistant à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 15 septembre 2020.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Pour les entreprises relevant de l'accord collectif « Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562 – étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984 – *Journal officiel* du 21 juillet 1984) », qui leur est applicable la veille de l'entrée en vigueur du présent accord, le taux de cotisation reste fixée à 0,30 % jusqu'au 31 décembre 2024 si l'entrée en vigueur définie à l'alinéa précédent intervient avant le 1^{er} janvier 2025.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes substituées

Conformément aux dispositions de l'article liminaire et de l'article 10, la cotisation établie par le présent accord se substitue notamment aux cotisations prévues dans les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial	Dispositions visées
Convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 – étendue par arrêté du 15 mars 1983)	Article 40
Convention collective de travail du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – <i>Journal officiel</i> du 8 avril 1982)	Article 30-2
Convention collective de travail du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère (IDCC 9292 – étendue par arrêté du 22 mai 1986 – <i>Journal officiel</i> du 30 mai 1986)	Article 53
Convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – <i>Journal officiel</i> du 26 août 1980)	Article 29 <i>bis</i>
Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562 – étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984 – <i>Journal officiel</i> du 21 juillet 1984)	Article 30 <i>bis</i>

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Accord du 30 août 2023

relatif à la cotisation AEF – Bourse d'emploi
(Bretagne)

NOR : AGRS2497010M

IDCC : 7024

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bretagne
(en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole CFDT de Bretagne, UPRA CFDT de Bretagne ;

Fédération CFTC Agri ;

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 :

Préambule

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), entrée en application le 1^{er} avril 2021, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne conviennent :

- de donner de la lisibilité et de la cohérence à la norme conventionnelle applicable afin d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux employeurs et aux salariés de la branche agricole en Bretagne ;
- d'éviter la concurrence et la superposition de normes similaires ou ayant le même objet.

Le présent accord prend la suite des dispositions conventionnelles territoriales préexistant (annexe 1) à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) instaurant des cotisations conventionnelles créées par les partenaires sociaux agricoles de Bretagne visant à promouvoir les emplois salariés en agriculture et la mise en place de partenariats à ces fins. Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, d'étendre à de nouveaux secteurs professionnels cette cotisation conven-

tionnelle qui n'était pas prévue par les accords collectifs territoriaux et sectoriels qui leur étaient applicables (annexe 2). La gestion de ces cotisations est assurée par les associations départementales ANEFA dans chacun des départements bretons.

La mise en œuvre du présent accord se fait en cohérence avec l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984, instituant notamment les commissions paritaires de l'emploi en agriculture et l'association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA), et avec l'accord national du 11 mars 2008 sur les missions des différents organismes paritaires.

Chapitre 1^{er} Application

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1^o du code rural et de la pêche maritime :

- à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accouage et de sélection du 7 juin 2021 (IDCC 7009).

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant aux secteurs d'activités agricoles visés à l'article 1^{er} du présent accord, situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège est situé dans les départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 | Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi, une fois par an, dans le cadre de la commission paritaire régionale de négociation.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 6 | *Cotisation*

La cotisation AEF – Bourse d’emploi (Accompagnement emploi formation – Bourse d’emploi) est régie par les dispositions suivantes :

6.1. Assiette de la cotisation

La cotisation est appelée sur la totalité de la rémunération brute des salariés pour toutes les entreprises comprises dans le champ d’application du présent accord défini aux articles 1^{er} et 2.

6.2. Taux de la cotisation

Le taux de la cotisation est fixé à 0,10 % du salaire brut.

Cette cotisation est prise en charge pour moitié par l’employeur et pour moitié par le salarié, soit pour la part patronale 0,05 % et pour la part salariale 0,05 %.

6.3. Gestion de la cotisation

La gestion de la cotisation est assurée par les associations départementales constituées paritairement désignées ci-après :

- pour le département des Côtes-d’Armor : par l’ANEFA des Côtes-d’Armor, 4, avenue du Chalutier Sans Pitié, 22190 Plérin ;
- pour le département du Finistère : par l’ANEFA du Finistère, 24, route de Cuzon, 29000 Quimper ;
- pour le département d’Ille-et-Vilaine : par l’ANEFA d’Ille-et-Vilaine, rue Maurice-Le Lannou, 35042 Rennes Cedex ;
- pour le département du Morbihan : par l’ANEFA du Morbihan, Cité de l’agriculture, avenue Borgnis-Desbordes, BP 183, 56005 Vannes Cedex.

La présente disposition se met en œuvre dans le cadre d’une convention de gestion qui est établie avec chacune des associations départementales. La convention de gestion est établie dans le cadre de la commission instituée à l’article 8 du présent accord.

6.4. Collecte et recouvrement de la cotisation

La caisse de mutualité sociale agricole (CMSA) à laquelle sont affiliées les entreprises définies à l’article 1^{er} du présent accord assure la collecte de la cotisation définie à l’article 6.

La CMSA assure le versement aux organismes mentionnés au 6.3 des sommes collectées et correspondant au montant des cotisations recouvrées dans chacun des départements sur lesquels elles interviennent.

La présente disposition se met en œuvre dans le cadre d’une convention de gestion pour compte de tiers qui est établie entre les organismes mentionnés au 6.3 et la CMSA. La convention de gestion pour compte de tiers établie dans ce cadre est communiquée lors de sa conclusion et ses renouvellements à la commission instituée à l’article 8 du présent accord.

Article 7 | *Objet de la cotisation*

Cette cotisation a pour objet d’assurer le financement et le co-financement d’actions, de projets et d’initiatives visant à :

- découvrir les métiers des entreprises relevant du présent accord ;
- s’orienter vers les métiers des entreprises relevant du présent accord ;
- se former dans les métiers des entreprises relevant du présent accord ;

- accompagner les publics dans la recherche d'un emploi dans les entreprises relevant du présent accord ;
- accompagner les entreprises dans leurs besoins en emplois et en compétences et leurs projets de recrutement ;
- favoriser la mise en relation entre les entreprises qui recrutent et les publics en recherche d'emploi, en reconversion professionnelle ;
- contribuer à des analyses socio-économiques portant sur l'emploi dans le champ défini au présent accord ou à les initier en accord avec la commission paritaire régionale de l'emploi ;
- nouer tout partenariat utile à répondre à l'objet de la cotisation, et tout particulièrement avec le service public de l'emploi tel que défini par le code du travail, les collectivités territoriales compétentes en matière d'emploi et de formation et les différents acteurs locaux de l'emploi et de la formation.

Article 8 | Commission paritaire de suivi de l'accord

Afin d'assurer la mise en œuvre de cette cotisation conventionnelle territoriale et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « Commission paritaire de suivi de l'accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire régionale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée d'au minimum un (1) représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations patronales signataires.

Elle se réunit au moins une (1) fois par an en vue d'examiner, notamment, le fonctionnement du présent accord et les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La FRSEA Bretagne assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes diligences relevant des travaux de ladite commission et de leur suivi.

La commission paritaire de suivi de l'accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 9 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 10 | Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes

Le présent accord a vocation à se substituer aux dispositions conventionnelles préexistantes visées en annexe 1.

Il étend ses dispositions aux entreprises relevant des accords collectifs préexistants visés en annexe 2.

Les parties conviennent que l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la conclusion des avenants d'abrogation ou de révision des dispositifs conventionnels territoriaux et sectoriels préexistant à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 15 septembre 2020.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Pour les entreprises pour lesquelles l'accord collectif qui leur est applicable la veille de l'entrée en vigueur du présent accord est mentionnée en annexe 2, l'entrée en vigueur interviendra le 1^{er} janvier 2025 si l'entrée en vigueur définie à l'alinéa précédent intervient avant cette date.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes substituées

Conformément aux dispositions de l'article 10, la cotisation établie par le présent accord se substitue notamment aux cotisations prévues dans les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial	Dispositions visées
Convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 – étendue par arrêté du 15 mars 1983)	Article 39
Convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor (IDCC 9222 – étendue par arrêté du 30 mars 1984)	Article 33
Convention collective de travail du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – <i>Journal officiel</i> du 8 avril 1982)	Article 30-2
Convention collective de travail du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère (IDCC 9292 – étendue par arrêté du 22 mai 1986 – <i>Journal officiel</i> du 30 mai 1986)	Article 53
Convention collective du 11 juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage d'Ille-et-Vilaine (IDCC 9351 – étendue par arrêté ministériel du 26 octobre 1992 – <i>Journal officiel</i> du 4 novembre 1992)	Article 57
Convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – <i>Journal officiel</i> du 26 août 1980)	Article 29 <i>bis</i>
Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562 – étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984 – <i>Journal officiel</i> du 21 juillet 1984)	Article 30 <i>bis</i>

Annexe 2

Conformément aux dispositions des articles 10 et 11, la cotisation établie par le présent accord vise les entreprises relevant notamment des accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial
Convention collective du 15 octobre 1985 pour les salariés des entreprises horticoles et pépiniéristes d'Ille-et-Vilaine (IDCC 9352 – étendue par arrêté ministériel du 6 mars 1986 – <i>Journal officiel</i> du 15 mars 1986)
Convention collective du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraichères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 8534 – étendue par arrêté ministériel du 17 juin 1988 – <i>Journal officiel</i> du 30 juin 1988)
Accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France à la CCN du 15 septembre 2020 (IDCC 8526 – étendue par arrêté ministériel du 18 janvier 2023 – <i>Journal officiel</i> du 24 janvier 2023)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 9 du 25 mai 2023

NOR : AGRS2497012M

IDCC : 7024

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Haute-Savoie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT des Savoie ;
CFTC ;
SNCEA CFE-CGC ;
CGT ;
FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est rédigé en application de l'article 1.4.2 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 pour la production agricole et les CUMA (IDCC 7024), étendue par arrêté interministériel du 2 décembre 2020 dont le sommaire est annexé en annexe II du présent accord.

La convention collective de travail du 6 août 2012 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les CUMA des départements de la Savoie et de la Haute-Savoie (IDCC 8826) étendue par arrêté ministériel du 18 janvier 2013, ainsi que ses avenants numérotés de 1 à 7 étendus, ne sont pas remis en cause et deviennent un accord collectif étendu le 1^{er} avril 2021 en application de l'article L. 2232-5 du code du travail.

Cet accord est amendé par le présent avenant de révision, dont l'objet est la conservation des dispositions de l'accord collectif du 6 août 2012 qui sont plus favorables aux salariés que les dispositions de la convention collective nationale agricole, ainsi que pour la facilité de leur application pour les employeurs et les salariés.

L'accord du 6 août 2012 est mis à jour pour les dispositions suivantes.

La branche de la production agricole étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Titre I^{er} Objet et validité de la convention. Dispositions d'ordre général

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Champ d'application

■ Champ d'application territorial :

Le présent accord collectif de travail détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans les exploitations et entreprises dépendantes du champ d'application professionnel ci-dessous défini, et ayant leur siège social dans les départements de Savoie ou de Haute-Savoie.

■ Champ d'application professionnel :

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, y compris celles exerçant des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des activités d'accueil touristique situées dans l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci tel l'hébergement et la restauration ;
- des entreprises de travaux agricoles ;
- des coopératives d'utilisation de matériel en commun.

Chapitre II Durée, révision et dénonciation

Article 2 | Durée. Date d'effet

Le présent accord collectif est conclu pour une indéterminée. Il prend effet à dater du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel sera publié son arrêté d'extension.

Article 3 | Révision

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'un des signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres signataires et à la DDETS.

La demande de révision devra être accompagnée des demandes et propositions sur le ou les points sujets à révision. En même temps, l'organisation demanderesse devra informer les directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités des départements de Savoie et de Haute-Savoie. Une réunion de commission mixte devra se tenir dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 4 | Dénonciation

La dénonciation pourra être effectuée par tout ou partie des signataires ; elle devra être notifiée aux autres signataires de l'accord territorial par lettre recommandée avec accusé de réception.

La déclaration de dénonciation devra également être déposée en deux exemplaires, dont un sous forme numérique auprès des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités de Savoie et de Haute-Savoie.

Il est fait application des articles L. 2261-10 à L. 2261-12 du code du travail.

Après la déclaration de dénonciation, le présent accord collectif étendu demeurera en vigueur pendant une période de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si le présent accord collectif étendu dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord pendant cette période, les salariés conserveront les avantages individuels acquis du fait de l'accord territorial dénoncé.

Article 5 | Participation aux commissions mixtes et instances paritaires prévues par la convention collective

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective.

L'autorisation d'absence des salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective devra être demandée à l'employeur par le salarié, dès qu'il aura connaissance de la date de la commission et au plus tard 48 heures après la réception de la convocation.

En application de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés participant aux commissions mixtes et aux commissions paritaires, seront indemnisés pour leurs pertes de salaires et pour leurs déplacements, selon les modalités fixées par l'association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA).

Article 6 | Commission paritaire d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est créé une commission paritaire chargée d'examiner toutes difficultés pouvant survenir dans l'interprétation des clauses du présent accord.

Cette commission est notamment compétente pour connaître des difficultés survenant en matière de modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Elle est composée d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal d'employeurs désignés par les organisations patronales signataires (FDSEA des Savoie, fédération départementale des CUMA de Haute-Savoie et fédération départementale des CUMA de Savoie).

Des suppléants, en nombre égal à celui des titulaires et désignés dans les mêmes conditions, sont appelés à les remplacer si nécessaire.

La commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative, par tout employeur ou par tout salarié, ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire.

La saisine doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la commission qui est assurée par l'organisation représentative des employeurs.

La présidence est assurée alternativement par un représentant d'un syndicat de salariés et par un représentant d'un syndicat employeur. Un représentant de la DRETS peut assister à la commission.

L'auteur de la saisine est informé des décisions de la commission au plus tard dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande. Sans réponse de la commission dans ce délai, l'auteur de la saisine doit considérer que la commission n'a pas pu prendre de décision et ne doit plus en attendre de celle-ci.

La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. Elle ne peut émettre d'avis qu'à l'unanimité de ses membres. Ses avis sont motivés.

Article 7 | Commission de conciliation

Les conflits collectifs de travail nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation du présent accord sont portés, dans les conditions prévues par les articles L. 2522-1 et suivants du code du travail, devant la section compétente de la commission régionale agricole de conciliation Auvergne-Rhône-Alpes.

Cette possibilité n'est pas de nature à exclure les dispositions de l'article L. 1411-1 du code du travail relatives à la compétence de la juridiction prud'homale en matière de conciliation.

Chapitre III Droits individuels et collectifs

Article 8 | Liberté syndicale. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans les respects des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

En conséquence, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat constitué en application des dispositions de la deuxième partie, livre premier du code du travail ou à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement.

Sur demande de leur syndicat, présentée à l'employeur au moins trois jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Sauf cas exceptionnel, ce délai est porté à un mois pendant les périodes de grands travaux définis à l'article 48 de l'accord collectif étendu.

Ces absences ne sont pas rémunérées, elles peuvent être déplacées dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures ainsi déplacées ne constituent pas des heures supplémentaires et sont payées au tarif des heures normales.

Dans les conditions fixées par l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale peut être créée pour assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

En application de l'article L. 3142-7, tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

1. Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricole qui emploient au moins 50 salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail aux articles L. 2143-3 et suivants.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de la délégation au CSE peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme

temps de travail, et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable au crédit d'heures.

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme du temps de travail. Le crédit d'heures du délégué syndical est égal par mois à :

- 12 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures pour un effectif de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures pour un effectif d'au moins 500 salariés.

S'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au 1^{er} alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Comme il est stipulé à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre pas droit à crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

2. Représentant de la section syndicale

Comme il est stipulé à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

3. Représentants de proximité

Conformément aux dispositions légales (art. L. 2313-7 du code du travail), des représentants de proximité peuvent être institués par voie d'accord d'entreprise. Ces représentants peuvent être membres du CSE ou désignés par lui pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. L'accord détermine le nombre de représentants, leurs attributions, les modalités de désignation et les modalités de fonctionnement.

Article 9 | *Principe de non-discrimination*

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Article 10 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Article 11 | *Instances représentatives du personnel*

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Titre II

Chapitre 1^{er} Dispositions relatives à l'embauche

Article 12 | *Embauche pour une durée déterminée*

L'embauche pour une durée déterminée doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, et ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat peut prendre la forme d'un titre emploi simplifié agricole (TESA) sous respect des conditions posées par la loi.

Article 13 | *Embauche pour une durée indéterminée*

À temps plein

L'établissement d'un contrat de travail écrit n'est pas obligatoire pour un salarié embauché à temps plein, mais recommandé pour des raisons pratiques et de sécurité juridique.

Ce document précise la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et la classification professionnelle correspondante. Toute clause particulière, non contraire à la présente convention peut y être indiquée.

À défaut de contrat écrit, le premier bulletin de paie délivré à l'expiration de la période d'essai tiendra lieu d'engagement réciproque, sous réserve de comporter les indications prévues au deuxième alinéa ci-dessus.

À temps partiel

L'établissement d'un contrat de travail écrit est obligatoire si le salarié est embauché à temps partiel.

Ce document précise notamment les mentions obligatoires prévues à l'article L. 3123-14 du code du travail.

Article 14 | *Embauche en contrat de travail intermittent*

Comme il est stipulé à l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, les employeurs peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacement comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces dispositions s'appliquent :

- dans les exploitations de polyculture élevage : aux emplois salariés attachés à la production et à la transformation des produits ;
- dans les exploitations horticoles et pépinières : aux emplois salariés attachés à la production et à la vente des végétaux ;
- dans les exploitations maraîchères : aux emplois salariés attachés à la production et à la vente de légumes ;
- dans les exploitations viticoles : aux emplois salariés attachés au travail dans les vignes ;
- dans les exploitations arboricoles : aux emplois salariés attachés à la production et à la commercialisation des fruits ;

- dans les entreprises de travaux agricoles : aux emplois salariés attachés aux travaux de récolte ;
- dans les CUMA aux emplois salariés visés ci-dessus selon l'appartenance des utilisations de la CUMA aux différentes filières visées ci-dessus.

(Avenant n° 4 du 26 janvier 2017.)

Article 15 | Communication du présent accord

L'employeur doit tenir à la disposition de son personnel un exemplaire à jour de la présente convention.

Article 16 | Période d'essai

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

L'intitulé de la convention et le lieu où elle peut être consultée sont communiqués au salarié lors de l'embauche et font partie des affichages obligatoires dans l'entreprise.

Titre III Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi

Chapitre I^{er}

Article 17 | Classification des emplois

Seules les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent en ce qui concerne la classification des emplois. La classification d'emploi s'exprime désormais en nombre de points et en coefficient d'emploi, lesquels intègrent des paliers.

Chapitre II Rémunération

Article 18 | Salaires horaires minima

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 et ses avenants, dans son annexe « grille de salaire », soit par le présent accord territorial au mieux disant.

Article 19 | Avantages en nature

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie, ne peuvent être supérieures aux sommes de l'application des règles ci-après.

Les retenues au titre de la nourriture et ou du logement sont opérées sur chaque paie mensuelle.

1° Nourriture (évaluation journalière)

Pour le salarié nourri, la fourniture des différents repas (matin, midi et soir), est évaluée à deux fois le taux horaire afférent au palier 1.

Si le salarié ne prend pas l'un des principaux repas du matin, midi, ou soir, il sera déduit une fois le taux horaire du palier 1.

2° Logement

Lorsque l'employeur met à la disposition de son salarié un logement de fonction, ce logement constitue un accessoire du contrat de travail. Il doit être décent, c'est-à-dire ne pas présenter de

risque manifeste pour la sécurité physique, et la santé des salariés et doit être pourvu des équipements habituels permettant d'habiter un logement : eau, électricité, installations sanitaires, etc.

Un avenant au contrat ou une clause spécifique du contrat de travail est établi et signé en autant d'exemplaires que de parties. Ce document précise obligatoirement la nature des locaux mis à la disposition et servant de base à l'évaluation de l'avantage.

En raison de la nature de l'avantage accordé, la jouissance du logement prend fin au même moment que le contrat de travail, quel que soit le motif de cessation du contrat.

■ Évaluation :

L'évaluation du logement de fonction mis à la disposition du salarié est à débattre entre les parties, sous réserve que le montant retenu ne soit pas supérieur à 80 % de celui des loyers calculés en fonction de la surface corrigée.

À défaut d'accord entre les parties, le logement hors charge sera évalué mensuellement comme suit en heure de travail du palier 1 tel que fixé dans la présente convention collective :

Type de logement	Évaluation en nombre d'heures de travail au palier 1 fixé par la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 et ses avenants
Chambre meublée avec une salle d'eau et sanitaires	6
Logement individuel non meublé	8 par pièce de 9 m ² au moins
Logement individuel meublé	12 par pièce
Majoration pour espace privatif extérieur d'au moins 100 m ²	2
Majoration pour dépendance couverte en dur (exemple garage)	2

Qu'il s'agisse d'un logement individuel ou familial, le prix de la consommation de l'eau, de l'électricité et du chauffage consommés, est à la charge exclusive du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs individuels.

Dans le cas contraire, une évaluation forfaitaire de cette consommation sera fixée de gré à gré, et notifié dans l'avenant ou la clause du contrat de travail affairant à l'avantage en nature logement.

L'évaluation par semaine, est égale au quart du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euros la plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou des mois complets quel que soient le nombre de jours ouvrables contenus. Toute semaine commencée est évaluée comme une semaine complète.

Tous les autres types de charges incombant normalement à l'occupant (par exemple taxe d'habitation ou prime d'assurances) sont acquittés par le salarié.

Article 20 | Prime d'ancienneté

Il est délivré aux salariés, au titre de l'ancienneté, une majoration de leur salaire de base brut calculée dans les conditions suivantes :

- 3 % pour une ancienneté de 3 à 5 ans ;
- 6 % pour une ancienneté de 5 à 10 ans ;

- 8 % pour une ancienneté de 10 à 15 ans ;
- 10 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Article 21 | Prime de panier

Le salarié qui, en raison d'un déplacement professionnel hors de l'entreprise ou de l'un de ses lieux de travail habituels, ne peut rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi, et si celui-ci n'est pas assuré ou pris en charge par son employeur, a droit à une indemnité de frais qui ne saurait être inférieure à 3 minimum garantis.

Article 22 | Déplacements professionnels

Comme indiqué à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif, il n'est donc pas pris en considération pour le décompte des heures supplémentaires.

Si le déplacement excède la journée, les frais réels de repas et de séjour sont remboursés par l'entreprise au vu des pièces justificatives sous réserve de demeurer dans les limites raisonnables de tarifs.

Le salarié effectuant des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de son employeur, bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée selon le barème fiscal.

Les déplacements SNCF sont remboursés sur la base du tarif deuxième classe.

Si le temps du déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, celui-ci fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière sur décision de l'employeur après consultation du salarié concerné et des délégués du personnel s'il en existe.

Article 23 | Rémunération des travailleurs en situation de handicap

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Article 24 | Rémunération des jeunes salariés

La rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit, par rapport à celles des adultes de même catégorie professionnelle :

- avant 17 ans : 80 % (sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic) ;
- entre 17 ans et 18 ans : 90 % (sans pouvoir être inférieure à 90 % du Smic).

Cet abattement est supprimé pour les salariés de moins de 18 ans, justifiant de 3 mois de pratique professionnelle dans la branche dont ils relèvent.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés liés par un contrat d'apprentissage ou par un contrat particulier relevant d'un dispositif d'aide à l'emploi.

Article 25 | Rémunération des apprentis

Les dispositions de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 et ses avenants s'appliquent.

Chapitre III Modalité de paiement des salaires et documents justificatifs

Article 26 | Mensualisation

La rémunération des salariés permanents est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Article 27 | Périodicité de la paie

La paie de chaque mois civil est faite au siège de l'entreprise, au moins une fois par mois et au plus tard le 10 du mois suivant celui auquel elle se rapporte.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle peut être demandé par le salarié.

Chapitre IV La durée du travail

Article 28 | Durée du travail. Repos. Temps de travail effectif

Les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles s'appliquent à la présente convention notamment en ce qui concerne :

- la définition du temps de travail effectif ;
- la durée du travail ;
- les repos quotidiens et hebdomadaires ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les conventions de forfait ;
- les durées maximales du travail ;
- le travail à temps choisi ;
- les aménagements de la durée du travail.

Article 29 | Période d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions requises sur site(s), pour des événements mettant en péril le cheptel ou les cultures.

Les chefs d'exploitation s'assurent que les salariés appelés à faire des astreintes possèdent les compétences et/ou l'expérience nécessaire.

La durée de chaque intervention y-compris le temps correspondant à un trajet aller-retour domicile et le lieu d'intervention, est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

Le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles dans un rayon de 3 km autour de son domicile.

Les conditions des astreintes sont fixées par écrit par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent et après information de l'inspection du travail.

Les astreintes sont limitées à 24 dimanches par an.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ces documents sont tenus à la disposition des agents de contrôle. Ils sont conservés par l'employeur au minimum 5 ans.

Chaque période d'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire ainsi détaillée : 2 minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, par nuit (de 21 h à 6 h) et 3 minimum garanti par journée (de 6 h à 21 h), soit 5 minimum garanti pour 24 heures consécutives.

Les périodes d'astreintes sont intégrées dans les périodes de repos quotidien exception faite des durées d'intervention. Ainsi en cas d'intervention pendant la durée de repos, un repos intégral doit être donné à compter de la fin d'intervention, sauf si le salarié a bénéficié, avant le début de son intervention de la durée minimale de repos continu (11 heures consécutives pour le repos quotidien et 35 heures pour le repos hebdomadaire).

Article 30 | Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un « pont », c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérés dans les conditions déterminées par l'article L. 713-4 et R. 713-4 du code rural : la récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de vingt-six semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder huit par semaine.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Elles sont fixées par l'employeur avec avis du salarié.

Article 31 | Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

En application de l'article 7.4 de l'accord du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 de l'accord précité.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
De 1 861 à 1 900	1
De 1 901 à 1 940	2
De 1 941 à 2 000	3

À la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

À défaut de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Chapitre V Absences

Toute absence doit être autorisée et motivée.

Article 32 | Absences pour maladies ou accidents

Sont considérés comme motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents médicalement constatés dont sont victimes les salariés ou apprentis.

Afin d'éviter toute désorganisation du travail dans l'entreprise, et sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent signaler le jour même leur absence à l'employeur, et en produire les justificatifs au plus tard dans les quarante-huit heures.

Article 33 | Absence pour soigner un enfant malade

Le père ou la mère de famille pourra s'absenter pendant 12 jours au cours de l'année, dans la limite de 3 jours consécutifs, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

Ces périodes d'absence ne sont pas rémunérées.

Article 34 | Congés pour évènements personnels

Le salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage ou pour la conclusion d'un Pacs du salarié ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption (jours cumulables avec le congé paternité) ;
- 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin, du partenaire pacsé, du père, de la mère, du beau-père de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 1 jour pour le décès d'un grand-parent ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 35 | Congés de maternité, congés de paternité et congés d'adoption

Les dispositions en la matière sont définies par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites.

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Le congé parental d'éducation est défini par les articles L. 1225-47 et L. 1225-48 du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites.

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ainsi : au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant au ou troisième anniversaire de l'arrivée de l'enfant adopté au sein du foyer.

Le congé de paternité est défini par l'article L. 1225-35 du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites :

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le délai de prévenance de l'employeur quant à la date prévisionnelle de l'accouchement et aux dates de prise du congé et à la durée de la ou des périodes de congés, le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris ainsi que les modalités de fractionnement de la période de congé de vingt et un jours et de vingt-huit jours sont fixées par décret. Le délai de prévenance relatif à la date prévisionnelle de l'accouchement et celui relatif aux dates de prise du ou des congés de la seconde période de vingt et un jours ou de vingt-huit jours ainsi qu'à la durée de ces congés doivent être compris entre quinze jours et deux mois.

Par dérogation aux quatre premiers alinéas, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée définie par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, la période de congé de quatre jours consécutifs mentionnée au troisième alinéa est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale déterminée par décret.

Chapitre VI Fêtes et jours fériés

Article 36 | Jours fériés légaux chômés et payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Pour les salariés mensualisés, en application de l'article L. 3133-3 du code du travail, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

Article 37 | Travail effectué un jour férié

La liste des jours fériés est fixée par l'article L. 3133-1 du code du travail.

Le 1^{er} mai est un jour de repos obligatoire. Il n'y a d'exception au chômage du 1^{er} mai que pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail tel pour la sauvegarde des cultures, la surveillance des animaux.

Dans ce cas, les heures accomplies sont obligatoirement majorées de 100 % du salaire habituellement perçu.

À l'exception du 1^{er} mai, lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures accomplies sont majorées de 50 % du salaire habituel, quel que soit le rang qu'elles occupent dans le décompte hebdomadaire.

Aucun cumul n'est possible entre les majorations pour heures supplémentaires et les majorations relatives aux heures de travail effectuées un jour férié.

Chapitre VII Congés payés

Article 38 | Durée du congé annuel payé

Tout salarié a droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez un même employeur, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 39 | Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, est fixée par l'employeur en accord avec les membres du CSE, ou à défaut, avec le salarié en tenant compte des besoins de l'entreprise, de la situation de famille des bénéficiaires, de la durée de leurs services chez l'employeur, et des périodes de grands travaux.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ou sur la même exploitation ont droit à un congé simultané.

Article 40 | Fractionnement du congé payé

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées aux articles L. 3141-18 et L. 3141-19 du code du travail.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Titre IV La rupture du contrat de travail

Chapitre 1^{er} Contrat de travail à durée déterminée

En dehors des cas limitativement prévus par la loi, toute rupture effectuée avant l'échéance du contrat est strictement interdite et considérée comme abusive.

En application de la loi, la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme est autorisée uniquement :

- s'il y a accord des parties ;
- En cas de faute grave ;
- en cas de force majeure ;
- si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Chapitre II Contrat de travail à durée indéterminée

Article 41 | Modalités de rupture

1. La démission

Le salarié doit notifier de manière claire, non équivoque et par écrit, sa démission à l'employeur.

2. Le licenciement

Les règles de procédure applicables en matière de licenciement sont définies par les articles :

- L. 1232-2 et suivants, R. 1232-1 et suivants du code du travail, relatives au licenciement pour motif personnel ;
- L. 1233-1 et suivants, R. 1233-1 et suivants du code du travail, relatives au licenciement pour motif économique.

3. La rupture conventionnelle

Le contrat de travail peut être rompu d'un commun accord entre employeur et salarié, par rupture conventionnelle en respectant la procédure prévue aux articles L. 1237-12 et suivants du code du travail.

4. Le départ volontaire en retraite

Le salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse en notifiant sa décision par écrit à l'employeur et en respectant le délai de préavis prévus ci-après.

5. La mise à la retraite

L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de respecter les dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. À défaut, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Article 42 | *Préavis*

En application de l'article L. 1234-3 du code du travail, le point de départ du préavis est déterminé par la date de présentation de la lettre de licenciement ou de démission.

1. Lorsque la rupture du contrat intervient après la période d'essai, la durée du préavis est fixée comme suit :

Ancienneté de services continus chez un même employeur	Durée du préavis en cas de démission du salarié ou licenciement pour un motif autre qu'une faute grave
Inférieure à 6 mois	8 jours
Supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

2. Lorsque la rupture du contrat intervient pendant la période d'essai, il est fait application des règles du délai de prévenance prévues à l'article L. 1221-25 du code du travail.

Article 43 | *Heures pour recherche d'un nouvel emploi*

Pendant son préavis, et quel que soit l'auteur de la rupture, le salarié a droit, pour rechercher du travail à 1 journée d'absence par semaine, avec un maximum de 10 journées.

Compte tenu de la finalité de ces absences, le salarié qui a demandé la liquidation de sa retraite, ou qui a trouvé un nouvel emploi, ne peut prétendre à bénéficier des heures pour recherche d'emploi, sauf accord de l'employeur.

Ces demi-journées sont prises par accord entre les parties, ou à défaut, une demi-journée au choix du salarié, et une demi-journée au choix de l'employeur par alternance.

Ces demi-journées peuvent être regroupées ou fractionnées selon accord des parties.

Le salarié ne pourra exiger le paiement de ces heures qu'en cas de rupture du contrat suite à licenciement.

Article 44 | *Indemnité de licenciement*

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Article 45 | *Indemnité de départ à la retraite*

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, après 10 ans d'ancienneté continue, pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité minimale s'établit comme suit :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, soit le 1/3 des trois derniers mois.

Article 46 | Indemnité de mise à la retraite

En application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, soit le 1/3 des trois derniers mois.

Chapitre III Documents remis par l'employeur

Article 47 | Documents de fin de contrat

Les dispositions de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Titre V Formation professionnelle

Article 48 | Formation professionnelle

Les dispositions de la convention collective nationale agricole du 15 septembre 2020 s'appliquent.

Titre VI Santé, sécurité et conditions de travail médecine du travail

Article 49 | Santé, sécurité et conditions de travail. Dispositions générales

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité des salariés agricoles.

Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, y-compris les salariés temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés compte tenu de la nature des activités. L'employeur doit notamment rédiger un document unique d'évaluation des risques professionnels. Parallèlement, chaque salarié est tenu d'une obligation de sécurité envers lui-même et toute personne susceptible d'être affectée par ses actes (art. L. 4122-1 du code du travail).

Il incombe donc à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Des trousse de secours permettant de donner des soins de première urgence aux salariés malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation ainsi que sur chaque chantier éloigné.

Article 50 | Logement

Le logement des salariés agricoles doit être conforme aux dispositions des articles L. 716-1, R. 716-1 et suivants du code rural.

Article 51 | Travail des jeunes

Le tableau ci-dessous fait état des particularités de l'emploi des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

(Voir page suivante.)

Age	Durée journalière	Durée hebdomadaire	Temps de pause	Temps de repos quotidien	Travail de nuit	Travail les jours fériés et dimanches
	Pour les apprentis, temps de formation compris					
16-18 ans	8 heures	35 heures	30 minutes. après 4 h 30 de travail	12 heures consécutives	Interdit de 21 h à 6 h	Interdit (dérogation possible)
Moins de 16 ans	7 heures	32 heures (pour les moins de 15)		14 heures consécutives	Interdit de 20 h à 6 h	Interdit

À titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de la durée du travail peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Article 52 | Médecine du travail

En matière de médecine du travail, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment de celles prévues par les articles L. 717-1 et suivants du code rural.

Article 53 | Prévoyance

Il est fait application des dispositions de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes, ainsi que de l'accord interdépartemental du 6 août 2012 sur la mise en place d'un régime prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole des départements de Savoie et de Haute-Savoie.

Article 54 | Retraite supplémentaire

Il est fait application des dispositions de l'accord national du 15 septembre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non cadres.

Titre VII Dispositions finales

Article 55 | Exécution de la présente convention collective

Indépendamment de l'article 14, il est fait application des dispositions des articles L. 2262-5 et L. 2262-6 du code du travail, en matière notamment d'informations concernant la convention collective et de consultation dans l'entreprise.

La présente convention collective peut être obtenue auprès du service de l'inspection du travail compétent.

Article 56 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DDETS par la partie la plus diligente.

Fait à Saint-Baldoph, le 25 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Dispositions applicables à la viticulture dans les départements de Savoie et de Haute-Savoie

I. Pour les travaux de vendanges

A. Rémunération des porteurs

Compte tenu des exigences liées au travail physique, le taux horaire du porteur de hotte est majoré de 5 %.

B. Les avantages en nature

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie sont fixées à l'article 18 de la présente convention collective.

C. Durée du travail

Les dispositions relatives à la durée du travail et au décompte des heures supplémentaires sont définies aux articles 28 et suivants de la présente convention.

Le transport du siège de l'exploitation sur les lieux de travail est compris dans la durée journalière normale de travail.

D. Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire sont majorées de 50 % quel que soit le rang qu'elles occupent dans le décompte hebdomadaire, aucun cumul n'étant possible entre les majorations pour heures supplémentaires et les majorations relatives aux heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire.

II. Pour les travaux à la tâche

Le travail à la tâche permet de rémunérer les salariés au nombre d'unité d'un produit ou d'une surface qu'il façonne.

Pour l'employeur, le travail à la tâche permet de connaître exactement et à l'avance le coût de chaque travail, de déléguer complètement à une personne le travail d'une ou plusieurs parcelles de vigne.

Pour le salarié, le travail à la tâche permet d'organiser le travail comme il le souhaite, en toute autonomie.

Un salarié qui ne travaille plus rapidement que la moyenne peut obtenir un salaire plus intéressant.

A. Dispositions d'embauche d'un tâcheron

Un contrat de travail doit obligatoirement être utilisé par tout employeur qui envisage de recruter des salariés rémunérés à la tâche, ce qui implique également de remplir pour chaque salarié une déclaration préalable d'embauche.

Le titre emploi simplifié agricole (TESA) peut également être utilisé par l'employeur, à condition de joindre un avenant prévoyant la rémunération à la tâche.

Le contrat de travail ou l'avenant pour les TESA, doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- la superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), la densité de plantation et la localisation) ;
- les travaux à effectuer ;
- le nombre total d'hectares à travailler, ainsi que la rémunération par hectare prévue ;
- les primes et indemnités s'ajoutant à la rémunération (indemnité compensatrice de congés payés...) ;
- l'interdiction de faire travailler dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail, et non déclarées par l'exploitant y-compris les membres de la famille du tâcheron ;
- le rappel des durées maximales du travail journalières et hebdomadaires.

B. Temps de travaux

Le barème établi par profession, détermine pour chaque tâche les temps de travaux nécessaires en nombre de pieds ou d'hectare par heure.

Les temps retenus permettent ensuite de fixer le prix de l'unité du produit travail tel qu'un salarié rémunéré de cette manière ne puisse percevoir un salaire horaire inférieur au Smic.

Les temps de travaux nécessaires à chaque tâche correspondent au temps de travail d'un ouvrier d'habileté moyenne, normalement diligent, travaillant par conséquent à un rythme qui n'est ni exagérément lent, ni exagérément rapide.

Il s'agit d'un temps moyen, tout cépage confondu, sur des vignes moyennes en âge.

Les temps forfaitaires de travaux sont indiqués ci-dessous :

1° Tirage des bois :

- durée du travail de 40 heures pour une densité à l'hectare de 7 000 à 8 000 pieds de vigne et de 50 heures lorsque les bois sont sortis détruits ;
- durée du travail de 35 heures pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne et de 42 heures lorsque les bois sont sortis détruits.

Le tirage des bois s'effectue après la taille.

2° Pliage :

- durée du travail de 22 heures pour une densité à l'hectare de 7 000 et 8 000 pieds de vigne ;
- durée du travail de 20 heures pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne.

3° Palissage :

- durée du travail de 70 heures correspondant à deux passages dans la parcelle pour une densité à l'hectare de 7 000 à 8 000 pieds de vigne ;
- durée du travail de 60 heures correspondant à deux passages dans la parcelle pour une densité à l'hectare de 5 000 à 6 000 pieds de vigne.

Annexe II Dispositions particulières aux salariés occupés pendant la saison d'alpage bovins, ovins et caprins et aux salariés gardiens de troupeaux des élevages bovins, ovins et caprins ayant la charge permanente du troupeau dans les départements de Savoie et de Haute-Savoie

A. Enregistrement du temps de travail

L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que ça paye. L'approbation du salarié ou son absence de réserve ne peut emporter renonciation à tout ou partie de ses droits.

L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre.

Une copie du document, établie dans les conditions et avec les effets prévus ci-dessus, est remise au salarié qui en fait la demande.

B. Calcul de la rémunération et convention de forfait en heures

Au regard de la spécificité du travail réalisé en alpage et par les salariés gardiens de troupeaux en ayant la charge permanente, et de la gestion du temps de travail, la rémunération des salariés sera obligatoirement calculée sur la base d'une convention de forfait en heures de 44 heures hebdomadaire réparties sur 6 jours travaillés par semaine.

Les majorations relatives aux heures supplémentaires sont prises en compte dans la base de calcul des 44 heures.

Les majorations pour les heures de nuit prévues dans la convention collective nationale agricole s'appliquent.

C. Avantages en nature

■ Nourriture :

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie sont fixées à l'article 19 du présent accord territorial.

■ Logement :

Le logement est accordé gratuitement aux salariés.

D. Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives du repos quotidien, soit 11 heures.

Il peut cependant être dérogé au repos dominical en application de l'article L. 714-1 du code rural lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, le repos hebdomadaire est pris un autre jour que le dimanche suivant des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

E. Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé et sous réserve d'en informer l'autorité administrative.

F. Organisation du travail journalier

Chaque salarié bénéficie au cours d'une journée, d'au moins une pause de 2 heures entre deux séquences de travail.

G. Jours fériés

Le travail de jours fériés est régi par les dispositions de l'article 36 de la présente convention collective.

H. Congés supplémentaires pour les saisonniers d'alpage

Compte-tenu de la particularité du travail en alpage bovins lait, ovins et caprins, les saisonniers bénéficient à la fin de la saison, en plus des congés payés légaux ou de l'indemnité correspondante, de 6 jours de congés payés supplémentaires ou d'une indemnité compensatrice afférente à ces 6 jours calculée en fonction d'une durée hebdomadaire de travail de 44 heures comprenant les heures supplémentaires majorées.

En cas de saison incomplète ou réduite, le nombre de jour de congé, ou le montant de l'indemnité compensatrice, est calculée proportionnellement à la durée accomplie.

Les salariés permanents de l'exploitation qui sont amenés, dans le cadre de leur contrat de travail à durée indéterminée, à effectuer les travaux d'alpages, bénéficieront pendant la saison correspondante, des dispositions de la présente annexe s'ils acceptent de se soumettre aux contraintes (de disponibilité notamment) qui résultent des tâches que doivent assurer les salariés saisonniers.

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 1 du 7 septembre 2023

NOR : AGRS2497013M

IDCC : 7024

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Nord ;

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Somme,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire UPRA CFDT ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

Les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants de salariés en vertu des dispositions statutaires de leur organisation :

- la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles des Hauts-de-France FRSEA HDF ;
- la fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;
- la fédération générale agroalimentaire CFDT ;
- la fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes-FO ;
- la fédération CFTC de l'agriculture ;
- le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC.

Conviennt, pour tenir compte des observations de la commission d'extension, de modifier les articles suivants de l'accord ;

- l'article 1.2 « Modalités d'application » ;
- l'article 1.4.1 « Révision » ;

- l'article 1.6 « Commission paritaire de conciliation et d'interprétation » ;
- l'article 5.2.1 « Principe de la prime interdépartementale » ;
- l'article 8.2.1 « Recours au travail de nuit » ;
- l'article 8.4 « Périodes d'astreinte » ;
- l'article 8.7 « Repos quotidien ».

Article 1^{er} | Modification de l'article 1.2 « Modalités d'application »

L'article 1.2 est modifié et désormais rédigé comme suit :

- « Le présent accord annule et remplace dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, toutes les dispositions des conventions collectives suivantes :
- la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
 - la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord et son annexe cadres (ex-IDCC 9591) ;
 - la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
 - la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
 - la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9603) ;
 - la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
 - la convention collective de travail du 14 novembre 1967 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinière, de cressiculture et de cultures maraîchères du département de la Somme (ex-IDCC 9803) ;
 - la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie (départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme). »

Article 2 | Modification de l'article 1.4.1 « Révision »

L'article 1.4.1 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« 1.4.1. Révision

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DREETS. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres organisations syndicales représentatives.

La commission mixte paritaire interdépartementale se réunira et définira la méthode et le calendrier des négociations. »

Article 3 | Modification de l'article 1.6 « Commission paritaire de conciliation et d'interprétation »

L'article 1.6 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Il est institué une commission de conciliation et d'interprétation qui sera composée d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants salariés désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord collectif.

Cette commission se réunit pour examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions du présent accord collectif.

La commission de conciliation et d'interprétation saisie d'un litige par la partie la plus diligente se réunira pour statuer dans un délai maximum de quinze jours francs.

En cas de non-conciliation ou de la carence de l'une des parties, les conflits pourront être réglés par les procédures légales. »

Article 4 | Modification de l'article 5.2.1 « Principe de la prime interdépartementale »

L'article 5.2.1 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« 5.2.1. Principe

Une prime dite interdépartementale se substitue aux différentes primes et avantages présents dans les huit conventions collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements, énumérés ci-après.

Les différentes primes et avantages remplacés par cette nouvelle prime sont les suivants :

- la prime d'ancienneté prévue à l'article 44 de la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la prime de permanence prévue à l'article 42 de la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- le complément personnel prévu à l'article 7 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 10 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de treizième mois prévue à l'article 11 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de fin d'année prévue à l'article 37 de la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;

- la prime de fin d’année dénommée “13^e mois” prévue à l’article 26 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d’élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l’Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime d’ancienneté prévu à l’article 25 de la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l’Oise (ex-IDCC 9602) ;
- la prime d’ancienneté prévue à l’article 30 *bis* de la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d’élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- l’avantage de technicité prévue à l’article 20 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d’encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l’avantage d’ancienneté prévue à l’article 21 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d’encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l’avantage de responsabilité prévue à l’article 22 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d’encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l’indemnité compensatrice logement prévue à l’article 24 (Avantages en nature) de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d’encadrement des exploitations agricoles de Picardie. »

Article 5 | Modification de l’article 8.2.1 « Recours au travail de nuit »

L’article 8.2.1 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« 8.2.1. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d’assurer la continuité de l’activité économique.

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes et apprentis âgés de moins de 18 ans.

Dans les limites mentionnées ci-dessus, un accord d’entreprise ou d’établissement peut prévoir la mise en place du travail de nuit répondant à la définition de l’article 8.2.2 du présent accord.

Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :

- justifications du recours au travail de nuit ;
- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
 - l’amélioration des conditions de travail des salariés ;
 - l’équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
 - l’égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l’accès à la formation ;
 - l’organisation des temps de pause ;
 - la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale. »

Article 6 | Modification de l'article 8.4 « Périodes d'astreinte »

L'article 8.4 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Article 8.4 | Périodes d'astreinte »

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit à un dédommagement correspondant à une heure de salaire au taux normal de base pour douze heures consécutives d'astreinte, qui sera proratisé en fonction du temps d'astreinte.

Dans l'hypothèse où le salarié en astreinte est rappelé dans l'entreprise, l'exploitation ou le chantier, le temps minimum rémunéré par intervention ne pourra être inférieur à une heure, temps de déplacement domicile – lieu de travail et retour inclus dans cette base d'indemnisation minimale. Le temps d'intervention durant l'astreinte étant du temps de travail effectif devra être pris en compte dans le calcul des repos légaux.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti dans un délai raisonnable.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de cinq ans. »

Article 7 | Modification de l'article 8.7 « Repos quotidien »

L'article 8.7 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Article 8.7 | Repos quotidien »

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos ne puisse être inférieur à 9 heures conformément aux dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise. »

Article 8 | Demande d'extension et date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 1

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au jour de la date de signature de l'avenant n° 1 de l'accord interdépartemental de la production agricole et CUMA.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 7 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **8526** | **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

Avenant n° 7 du 6 juillet 2023

NOR : AGRS2497020M

IDCC : 7024, 8526

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération régionale des producteurs de fruits de l'ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

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

Fédération CFTC Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à certains aménagements du présent accord de prévoyance du 26 novembre 2002.

Par ailleurs, par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales conviennent de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties, afin d'intégrer en première partie, une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance proprement dite, au titre de la garantie Incapacité temporaire de travail et intervenant le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

Cet avenant a également pour objet d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1^{er} janvier 2022 notamment, concernant le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

En outre, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Il est enfin précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de cinquante salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de cinquante salariés et ce, afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Révision de l'accord

L'accord de prévoyance du 26 novembre 2002 et ses avenants sont ainsi réécrits selon les dispositions suivantes :

« 1. Champ d'application professionnel et territorial. Groupe assuré

Le présent accord met en place un régime de prévoyance comprenant les garanties incapacité, invalidité, décès, rente éducation et frais d'obsèques, ainsi qu'une garantie maintien de salaire au bénéfice de l'ensemble des salariés non-cadres occupés habituellement et principalement à des travaux d'arboriculture sur une exploitation fruitière, à des travaux de production de petits fruits sur une exploitation dont cette dernière production est l'activité principale, ou à des travaux effectués dans les établissements de transformation, de conditionnement et de commercialisation lorsque ces activités constituent le prolongement de la production des fruits.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'Agirc et bénéficiant à ce titre, du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que la présente convention ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Territorialement, le présent accord s'applique aux travaux effectués sur toutes les exploitations et établissements dont le siège est situé sur le territoire des départements de l'Ouest de la France (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée).

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non-cadres, sans condition d'ancienneté, sauf pour la garantie maintien de salaire accordée après une année d'ancienneté au sein de l'entreprise.

2. Garanties

2.1. Garantie Décès

La couverture Décès comprend les prestations suivantes :

- un capital décès ;
- une rente annuelle d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- d'une guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

2.1.1. Définition des ayants droit

Pour le bénéfice du capital décès, on entend par conjoint :

- le conjoint survivant, non séparé de corps ;
- à défaut, le partenaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs) (articles 515-1 à 515-7 du code civil) ou le concubin (art. 515-8 du code civil), ayant toujours cette qualité au jour du décès.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, est considéré comme :

■ "Enfant" du participant :

- l'enfant du participant (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le participant et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le participant pendant neuf ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du participant a été reconnue par le régime de base.

■ "Enfant à charge" du participant :

- l'enfant âgé de moins de 21 ans, quelle que soit sa situation et bénéficiant du dispositif social de base de l'ouvrant droit, de son conjoint, cocontractant de Pacs ou concubin ;
- l'enfant jusqu'à son 26^e anniversaire et sous conditions, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrit à Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

- l'enfant invalide, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

2.1.2. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut est versé à la demande du ou des bénéficiaire(s) cité(s) ci-après, selon l'ordre de priorité suivant et à défaut de désignation expresse faite par le participant :

- à son conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou à son concubin ou à ses enfants nés et à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession ;
- à défaut, à ses autres héritiers.

Pour ouvrir droit au versement du capital décès de base, le conjoint, le cocontractant d'un Pacs, le concubin et l'enfant à charge doivent être reconnus comme tels au jour du décès du participant.

Le capital est assorti d'une majoration de :

- 50 % du salaire annuel de base, dès lors que le participant laisse un conjoint non séparé de corps, à défaut le cocontractant d'un Pacs ou à défaut, un concubin ;
- 25 % du salaire annuel de base par enfant à charge au moment du décès.

Pour l'ouverture du droit au capital décès de base, l'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès. Le paiement du capital décès de base s'effectue par un versement en 24 mensualités et met définitivement fin à l'attribution de celui-ci.

2.1.3. Rente éducation

En cas de décès du participant, chaque enfant à charge perçoit une rente annuelle d'éducation, exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) dont le montant varie selon l'âge comme suit :

- enfant de 0 à 10 ans révolus : 3 % du PASS^[1] ;
- enfant de 11 ans à 17 ans révolus : 4,50 % du PASS^[1] ;
- enfant de 18 ans à 26 ans révolus (si poursuite d'études) : 6 % du PASS^[1].

[1] En vigueur à la date du décès.

La rente éducation est versée trimestriellement au représentant légal de l'enfant ou avec son accord, à la personne en ayant la charge effective, s'il est mineur ou majeur protégé, ou directement à l'enfant à charge qui l'a générée, s'il est majeur.

2.1.4. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès d'un ayant droit du participant tel que défini à l'article 2.1.1 ci-avant, il est versé une indemnité frais d'obsèques dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès.

2.2. Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} jour d’arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie professionnelle, à un accident de travail ou accident de trajet ;
- à compter du 8^e jour d’arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et CRDS, dans la limite de la rémunération nette d’activité.

Ancienneté	Point de départ		Indemnisation par période de 12 mois	
			Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident de travail, de trajet	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 ans à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 ans à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 ans à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 ans à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 ans à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de la sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l’assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie.

Cette assurance est financée par une cotisation uniquement à la charge de l’employeur.

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n’a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l’employeur au financement d’un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

2.3. Garanties incapacité temporaire et incapacité permanente de travail

2.3.1. Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d’incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadre bénéficie

d'une indemnisation en complément des indemnités journalières légales de la mutualité sociale agricole (MSA) lui garantissant :

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet, ou à une maladie ou un accident de la vie privée :

80 % de la fraction journalière du salaire de base (limité à quatre fois le plafond de la sécurité sociale) et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales de la mutualité sociale agricole (MSA) et ce, tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

2.3.1.1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas de maladie professionnelle, d'accident de travail ou de trajet sans condition d'ancienneté.

2.3.1.2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à une maladie professionnelle, à un accident de travail ou de trajet, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté :

Les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence en complément et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation, telles que prévues par les dispositions de l'article 2.2 ci-avant.

2.3.1.3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au participant une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

2.3.1.4. Maintien des prestations

Lorsque la rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat d'assurance intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnise le participant.

2.3.2. Garantie incapacité permanente

En cas d'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base obligatoire ou d'une rente accident de travail pour une incapacité per-

manente professionnelle (IPP) au moins égale au deux tiers, les participants bénéficient d'une pension complémentaire mensuelle incapacité permanente égale à 20 % du 1/12 du salaire brut et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité perçus au cours des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

3. Dispositions complémentaires

3.1. Financement des garanties

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires de prévoyance du présent accord est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante :

Incapacité temporaire de travail :

La cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévues par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail ainsi que les indemnités journalières complémentaires au régime obligatoire de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles est prise en charge à 100 % par l'employeur.

La cotisation finançant les indemnités journalières de la garantie Incapacité de travail autres que celles ci-dessus est prise en charge à 100 % par le salarié.

Incapacité permanente :

- 33 % supportés par l'employeur ;
- 67 % supportés par le salarié.

Décès :

- 38 % supportés par l'employeur ;
- 62 % supportés par le salarié.

Assurance des charges sociales :

100 % supportés par l'employeur.

3.2. Dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues au participant pendant la période de suspension de son contrat de travail, lorsque :

- le participant est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales.

Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil entier d'arrêt de travail et tant que la période donne lieu au service par l'institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du contrat ;

- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente notamment, en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, dans les conditions définies à l'article financement des garanties ci-avant.

3.3. Dispositif de portabilité des droits

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce, à compter de la date fixée par la loi.

Ainsi, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet du contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de douze mois maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le participant doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

3.5. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord interprofessionnel s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation au fonds de solidarité institué au niveau national, tel que prévu à l'article 6-3-4 de l'accord national de 10 juin 2008.

3.5. Durée, révision et dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Angers, le 6 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 8534 | **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(20 novembre 1987)

(Étendue par arrêté du 17 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

Avenant n° 37 du 30 août 2023

NOR : AGRS2497021M

IDCC : 7024, 8534

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA d'Ille-et-Vilaine (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA) ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Morbihan (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT Ille-et-Vilaine ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT Morbihan ;

Fédération CFTC Agri ;

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 :

Préambule

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le

cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d'une série d'accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était le leur avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n'ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords territoriaux et l'apurement des dispositifs historiques par des avenants d'abrogation ou de modification.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Article 1^{er} | Abrogation

La convention collective de travail du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraîchères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 8534 – étendue par arrêté ministériel du 17 juin 1988 – *Journal officiel* du 30 juin 1988) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **9221** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP**
(Côtes-d'Armor)
(26 octobre 1982)

(Étendue par arrêté du 15 mars 1983,
Journal officiel du 29 mars 1983)

Avenant n° 109 du 30 août 2023

NOR : AGRS2497023M

IDCC : 7024, 9221

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA des
Côtes-d'Armor (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Côtes-d'Armor ;

Fédération CFTC Agri ;

**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 :

Préambule

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le

cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d'une série d'accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n'ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords régionaux et l'apurement des dispositifs historiques par des avenants d'abrogation ou de modification.

Le présent avenant s'attache à maintenir le dispositif de travail à la tâche rénové par l'avenant n° 104 du 5 juillet 2017 (étendu par arrêté du 26 octobre 2017 – *Journal officiel* du 3 novembre 2017) par les partenaires sociaux de la production agricole des Côtes-d'Armor et institué par la convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 – étendue par arrêté du 15 mars 1983).

Article 1^{er} | Modifications

La convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 - étendue par arrêté du 15 mars 1983) est rédigée comme suit :

« Préambule

Le présent accord vient modifier la convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 – étendue par arrêté du 15 mars 1983), devenue un accord collectif étendu d'application de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Consécutivement au compromis conclu en vue de la campagne de récolte des Cocos de Paimpol pour 2017, le présent accord préserve, sans aucune modification, l'annexe relative à la récolte des Cocos de Paimpol et du pois potager instituée par la convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 – étendue par arrêté du 15 mars 1983).

Les partenaires sociaux partagent les constats suivants :

- la production de cocos sur le territoire de Paimpol et Trégor est une activité importante du tissu social local ;
- la préservation et sa poursuite sont nécessaires pour ce territoire ;
- les conditions de la récolte des cocos sont largement déterminées par la maturité des produits à récolter ainsi que les conditions climatiques ;
- l'activité des salariés employés pour la récolte des cocos se trouve affectée par ces conditions de récolte ;
- c'est pourquoi, la pratique de la rémunération à la tâche dans une logique d'équité entre les salariés a été instituée conformément aux dispositions du Code rural et de la pêche maritime.

Chapitre 1^{er} Application

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans les exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières extensives de plein champ des Côtes-d'Armor. Il s'applique nonobstant tous usages et toutes stipulations des contrats de travail, lorsque ces usages ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Durée et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 4 | *Suivi de l'accord*

Le présent accord fait l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission paritaire départementale de négociation qui se réunit une fois par an à la demande de la partie la plus diligente, autant que possible entre le 15 novembre et le 15 février de l'année suivante.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 La récolte des Cocos de Paimpol et du pois potager

Article 5 | *Rémunération à la tâche*

Concernant la récolte des haricots demi-secs, dits Cocos de Paimpol, et la récolte des pois potagers, le salaire brut à l'unité (kg) est obtenu par référence à une durée de travail de 7 heures pour lequel un rendement moyen de 120 kg doit être récolté.

Cette rémunération brute s'applique dans le cadre des dispositions prévues à cet effet dans le code rural et de la pêche maritime et notamment à l'article R. 713-41 1^o.

La rémunération ainsi perçue ne doit jamais être inférieure à celle qui aurait été perçue si le salarié avait été rémunéré au temps.

Article 6 | *Modalités de la pesée*

Le poids récolté est compté au moins une fois par jour.

La pesée est réalisée selon les modalités suivantes :

- le salarié doit être présent lors de la pesée ;
- le poids retenu pour le calcul du salaire à la tâche est celui constaté sur la balance, au moment de la pesée, auquel on retranche le poids de la tare ;
- la tare est fixée à 3 kg sauf autre poids de la caisse normalisée ;
- le poids est consigné chaque jour sur un cahier prévu à cet effet pour chaque salarié ;
- les heures de travail effectives sont consignées sur un document prévu à cet effet.

Article 7 | *Rémunération brute*

Le salaire à la tâche est fixé à 0,740 € brut/kg récolté avec congés payés pour la saison 2023.

Cette rémunération brute est indexée automatiquement en fonction de l'évolution du Smic majoré de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 8 | *Dépôt, publicité et extension*

Issu de l'avenant n° 109 à la convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 – étendue par arrêté du 15 mars 1983), le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

Article 2 | *Dénomination*

L'intitulé de la convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor est modifié comme suit :

« Accord collectif départemental du 30 août 2023 des exploitations agricoles du département des Côtes-d'Armor relatif à la récolte des Cocos de Paimpol et du pois potager (IDCC 7024 et IDCC 9221) »

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Dépôt, publicité et extension*

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 9222 | **EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE DE PÉPINIÈRES
ET DE MARAÎCHAGE**
(Côtes-d'Armor)
(15 décembre 1983)

(Étendue par arrêté du 30 mars 1984,
Journal officiel du 12 avril 1984)

Avenant n° 81 du 30 août 2023

NOR : AGRS2497024M

IDCC : 7024, 9222

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA des
Côtes-d'Armor (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Côtes-d'Armor ;

Fédération CFTC Agri ;

**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 :

Préambule

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d’une série d’accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l’entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n’ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords territoriaux et l’apurement des dispositifs historiques par des avenants d’abrogation ou de modification.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l’entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Article 1^{er} | Abrogation

La convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d’horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d’Armor (IDCC 9222 – étendue par arrêté du 30 mars 1984) et l’ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l’article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l’entrée en vigueur de l’accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d’ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 9291 | **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE
ET DE MARAÎCHAGE**
(Finistère)
(22 septembre 1981)
(Étendue par arrêté du 12 mars 1982,
Journal officiel du 8 avril 1982)

Avenant n° 63 du 30 août 2023

NOR : AGRS2497025M

IDCC : 7024, 9291

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du
Finistère (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Finistère ;

Fédération CFTC Agri ;

**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 :

Préambule

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d’une série d’accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était le leur avant l’entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n’ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords régionaux et l’apurement des dispositifs historiques par des avenants d’abrogation ou de modification.

Le présent avenant s’attache à préserver en faveur de ses bénéficiaires la prime de fin d’année instituée par la convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d’élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 - étendue par arrêté du 12 mars 1982 - *Journal officiel* du 8 avril 1982).

Article 1^{er} | Modifications

La convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d’élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – *Journal officiel* du 8 avril 1982) est rédigée comme suit :

« Préambule

Le présent accord vient modifier la convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d’élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – *Journal officiel* du 8 avril 1982), devenue un accord collectif étendu d’application de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Le présent accord préserve, sans aucune modification, en faveur des salariés des exploitations et entreprises de polyculture, d’élevage et de maraîchage du Finistère, la prime de fin d’année instituée par la convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d’élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – *Journal officiel* du 8 avril 1982).

Chapitre 1^{er} – Application

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations agricoles de polyculture, d’élevage et de maraîchage du Finistère. Il s’applique nonobstant tous usages et toutes stipulations contraires des contrats de travail, lorsque ces usages ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s’applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Durée et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 4 | *Suivi de l'accord*

Le présent accord fait l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission paritaire départementale de négociation qui se réunit une fois par an à la demande de la partie la plus diligente.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 La prime de fin d'année

Article 5 | *Prime de fin d'année*

Il est institué pour tous les salariés, ayant 10 mois d'ancienneté consécutifs, une prime qui sera versée au plus tard le 31 décembre de l'année ou par avance en plusieurs paiements telle que, par exemple, par la mensualisation.

En cas de présence incomplète dans l'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, la prime sera versée au prorata du temps de présence.

Cette prime sera égale à 1/12 du salaire de base de l'année civile augmenté de la rémunération correspondant aux heures supplémentaires, aux heures majorées et aux astreintes.

Exemple 1 : un salarié embauché en CDI en juillet de l'année n ne pourra pas prétendre au paiement de la prime de fin d'année de l'année N car il n'aura pas 10 mois d'ancienneté. Par contre, au 31 décembre de l'année N + 1, il remplira cette condition et touchera la prime de fin d'année calculée sur les salaires de base + heures supplémentaires et majorées acquis depuis le 1^{er} janvier de l'année N + 1.

Exemple 2 : un salarié ayant 15 ans d'ancienneté quitte l'entreprise au 31 août de l'année N. En application du 2^e alinéa de l'article, la prime lui sera versée lors de son solde de tout compte. Elle s'élèvera à 1/12 des salaires de base + heures supplémentaires et majorées acquis depuis le 1^{er} janvier de l'année civile N.

Exemple 3 : un salarié embauché en août de l'année N (en CDI ou CDD) ne bénéficie pas de la prime de fin d'année pour l'année N. Dès lors que le contrat se prolonge dans l'année N + 1 (exemple départ en juillet de l'année N + 1) et qu'il remplit la condition de 10 mois (11 mois d'ancienneté dans l'exemple), il touche la prime de fin d'année calculée conformément aux alinéas 2 et 3.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 6 | *Dépôt, publicité et extension*

Issu de l'avenant n° 63 à la convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – *Journal officiel* du 8 avril 1982), le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

Article 2 | *Dénomination*

L'intitulé de la convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère est modifié comme suit :

« Accord collectif départemental du 30 août 2023 instituant une prime de fin d'année en faveur des salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de maraîchage du département du Finistère (IDCC 7024 et IDCC 9291) »

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Dépôt, publicité et extension*

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable des exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 9292 | **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Finistère)
(21 novembre 1985)

(Étendue par arrêté du 22 mai 1986,
Journal officiel du 30 mai 1986)

Avenant n° 45 du 30 août 2023

NOR : AGRS2497026M

IDCC : 7024, 9292

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Finistère (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT Finistère ;

Fédération CFTC Agri ;

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 :

Préambule

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d’une série d’accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l’entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n’ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords territoriaux et l’apurement des dispositifs historiques par des avenants d’abrogation ou de modification.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l’entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Article 1^{er} | Abrogation

La convention collective départementale du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du département du Finistère (IDCC 9292 - étendue par arrêté du 22 mai 1986 - *Journal officiel* du 30 mai 1986) et l’ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l’article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l’entrée en vigueur de l’accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d’ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **9321** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICILES ET RURAUX COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS
AGRICILES**

(Gers)

(12 juin 1954)

(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,
Journal officiel du 11 décembre 1954)

Avenant n° 125 du 20 juillet 2023

NOR : AGRS2497027M

IDCC : 7024, 9321

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gers ;

Fédération départementale des CUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général de l'agroalimentaire CFDT du Gers ;

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

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations conviennent que les dispositions suivantes qui constituent le présent avenant de révision se substituent à l'ensemble des stipulations de l'accord collectif étendu du

Gers (ex-IDCC 9321), qu'il renomme « Gers (ex-IDCC 9321) accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 – Avenant n° 125 PA CUMA » :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration de la négociation collective, les partenaires sociaux ont donné naissance à deux conventions collectives nationales applicables dans leur branche respective : la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

À date de leur entrée en vigueur, la convention collective de travail du département du Gers (ex-IDCC 9321) du 12 juin 1954 étendue par arrêté du 29 novembre 1954 est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, rattaché aux conventions collectives nationales applicables.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux, conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu, afin de lui apporter une cohérence d'ensemble et d'éviter dans la mesure du possible la superposition de textes et de normes qui sont sources de complexité dans les entreprises et peuvent nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Les partenaires sociaux souhaitent donc rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social de proximité dans le territoire du département du Gers ceci afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises, de valoriser les spécificités métiers de l'agriculture en favorisant le développement de l'emploi et de répondre aux enjeux de compétitivité des entreprises agricoles par des dispositions adaptées.

Par conséquent, le présent avenant de révision n° 125 se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord collectif étendu du Gers (ex-IDCC 9321), qu'il renomme « Gers (ex-IDCC 9321) accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 – Avenant n° 125 PA CUMA ».

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif étendu

Article 1.1 | *Champ d'application*

Article 1.1.1 | *Professionnel*

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, concernés par les activités : des exploitations agricoles proprement dites (polyculture-élevage), des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, cultures maraîchères, cultures fruitières, cultures légumières), des exploitations d'élevage, des coopératives de cultures en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, des activités touristiques (agrotourisme) ou de loisir qui se situent dans le prolongement de l'activité, des établissements, de toute nature, dirigés par le chef d'exploitation agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque

ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, à l'exclusion des exploitations d'horticulture et de pépinières (IDCC 8734), des exploitations forestières (IDCC 8731) et des parcs zoologiques (IDCC 7017).

Il est entendu que ces activités relèvent du champ professionnel de la convention nationale applicable soit la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Article 1.1.2 | Géographique

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1.1 du département du Gers.

Article 1.2 | Modalités d'application en entreprise

Le présent accord a vocation à compléter ou adapter, sur le champ d'application défini à l'article 1^{er}, les dispositions applicables de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, dite « PA/CUMA », à des fins de simplification et de lisibilité.

Cet accord s'applique donc dans le respect des dispositions d'ordre public légal, des accords nationaux de la branche ou de l'interbranche agricole applicables et du cadre conventionnel sous réserve du respect du principe de faveur.

Ainsi, le présent accord s'applique dans le respect de l'article L. 2253-3 du code du travail nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles du présent accord.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause professionnelle en application des contrats de travail, d'usages, d'engagements unilatéraux ou d'accords collectifs.

Article 1.3 | Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 | Commission de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 1.4.1 | Commission de négociation

Les négociations se tiennent en commission départementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord. Elle est composée des représentants des organisations reconnues représentatives en application de l'accord en suivant.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

Article 1.4.2 | Commission d'interprétation

La commission départementale mixte paritaire d'interprétation a pour mission de traiter uniquement les problématiques d'interprétation du présent accord. Elle n'a pas vocation à régler les litiges ou contentieux entre un employeur et un(e) salarié(e). Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modification au présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentant des organisations professionnelles représentatives.

Toute personne liée par le présent accord peut saisir la commission d'interprétation.

La saisine de la commission se fait par courrier électronique à l'adresse : ddetspp@gers.gouv.fr, ou par lettre recommandée avec accusé réception à l'adresse : DDETS PP 32, Cité administrative, place de l'Ancien-Foirail, 32020 Auch Cedex 9 à l'attention du président(e) de la commission paritaire d'interprétation de l'accord Gers (ex-IDCC 9321) accord collectif territorial étendu PA/CUMA. La demande doit être accompagnée d'un dossier circonstancié et des pièces nécessaires pour analyse de l'article sujet à interprétation.

La commission étudiera le cas lors d'une réunion de la commission mixte paritaire d'interprétation qui suit la saisine ou au plus tard dans un délai de deux mois.

Les interprétations rendues par la commission mixte d'interprétation sont consignées dans un procès-verbal et ne sauraient faire obstacle à la compétence des tribunaux judiciaires et les avis qu'elle peut rendre ne sauraient lier le juge. Ce procès-verbal est notifié aux organisations syndicales salariées et professionnelles représentatives de la présente commission. En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la commission de négociation.

Le secrétariat de cette commission peut être assuré par un représentant de la DDETSPP 32 qui transmet les convocations aux membres de la commission d'interprétation dans un délai permettant de la réunir convenablement.

Article 1.4.3 | Commission de conciliation et d'arbitrage

La commission de conciliation a pour mission de tenter de concilier les parties. Ainsi, les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La composition, la saisine et le délai de réunion de la commission se font dans les mêmes conditions que celles prévues pour la commission d'interprétation à l'article 1.4.2 du présent accord.

À l'issue de la commission, les résultats sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement. Le procès-verbal est dressé sans délai par le président de la commission et signé par les parties présentes. En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal est notifié aux parties dans un délai de huit jours francs suivant la réunion de la commission.

Article 1.5 | Conditions de suivi et de rendez-vous

La commission de négociation mixte paritaire ou paritaire se réunit au moins une fois par an pour assurer le suivi et effectuer un état des lieux du présent accord. Elle dresse chaque année un bilan de la situation sur le département en matière de compétitivité, de conditions de travail, et de protection sociale complémentaire.

Article 1.6 | Révision et dénonciation

Article 1.6.1 | Révision

Dans les conditions prévues par le code du travail, le présent accord peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales de salariés ou professionnelles représentatives.

En vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant dans le délai indiqué. Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées par le code du travail sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés.

Article 1.6.2 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, dans le respect des dispositions prévues par le code du travail, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec accusé réception et se charge(nt) des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui précède la dénonciation est de 3 mois.

Article 1.6.3 | Effets de la dénonciation

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération est définie par le code du travail et notamment selon les dispositions de l'article L. 2261-13.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Article 1.7 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2024.

Article 1.8 | Dépôt et extension

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version papier en deux exemplaires sont déposées à la DDETS PP 32.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 2 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 3 Formation

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 3 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 4 Classification

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 4 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 5 Rémunération

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 5 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020.

Pour rappel, les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par l'annexe « Grille de salaires » de la convention collective nationale qui est applicable.

En lieu et place de l'annexe « grille de salaires » de la convention collective nationale, un accord territorial ou sectoriel peut prévoir l'application d'une grille de salaires. Le cas échéant, La grille de salaires de l'accord territorial ou sectoriel ne peut être inférieure à l'annexe « Grille de salaires » de la convention collective nationale.

Article 5.1 | *Salaire*

Article 5.1.1 | *Périodicité des règlements de salaire*

Les salariés payés au mois devront être réglés au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant celui pour lequel le salaire est dû.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sont assimilés aux salariés payés au mois ou disposition légale plus favorable le cas échéant.

Article 5.1.2 | *Salaire forfaitaire du travail à façon en viticulture*

Dans le respect du code rural, il est possible d'embaucher des salariés pour effectuer des travaux de viticulture rémunérés à la façon. Un cadre de pratiques harmonisées est fixé par le présent accord.

Ce cadre est défini en annexe I du présent accord.

Il est précisé que ces dispositions ne traitent pas du travail à domicile qui répond à un autre cadre réglementaire.

Article 5.2 | *Frais professionnels*

Article 5.2.1 | *Matériel de travail*

Le matériel utilisé est entretenu de façon appropriée. Les éléments de protection individuelle et le matériel nécessaire aux travaux sont fournis par l'employeur. Ils restent la propriété de l'entreprise et doivent être restitués par le salarié en bon état d'entretien, le jour même où il cesse ses fonctions, et ce, pour quelque cause que ce soit.

Dans les cas exceptionnels où le salarié fournirait les outils, en accord avec l'employeur, il percevra une indemnité spéciale d'outillage représentant l'amortissement normal de l'outil utilisé.

Article 5.2.2 | *Frais d'aménagement*

Les frais professionnels d'emménagement des salariés permanents embauchés dans le département du Gers ou dans un rayon de 50 kilomètres autour de l'exploitation, sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de transport du mobilier et les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et enfants).

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave ou lourde dans les douze mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser les frais dont l'employeur a supporté la charge, étant entendu que ceux-ci sont réduits proportionnellement au temps de présence sur l'exploitation.

Article 5.3 | *Primes et avantages divers*

Article 5.3.1 | *Prime et congé d'ancienneté*

La prime d'ancienneté est destinée à encourager la stabilité du personnel dans l'entreprise. En l'absence de disposition prévue dans la convention collective nationale, dès lors qu'un salarié justifie d'un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein d'une même entreprise, il est instauré une prime d'ancienneté.

Cette prime est calculée en pourcentage du salaire brut de base fixé par l'annexe « grille de salaires » applicable dans le respect de l'article 5.1.1 de la convention collective nationale et de la manière suivante :

Ancienneté	Montant de la prime
Après 2 ans et jusqu'à 4 ans	1 %
Après 4 ans et jusqu'à 6 ans	2 %
Après 6 ans et jusqu'à 8 ans	3 %
Après 8 ans et jusqu'à 10 ans	4 %
Après 10 ans et jusqu'à 12 ans	5 %
Après 12 ans et jusqu'à 15 ans	6 %
Après 15 ans	7 %

Par ailleurs, dès lors que le salarié acquiert un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein de l'entreprise, il peut bénéficier d'un congé supplémentaire à prendre sur la période de référence pour la prise des congés payés.

Par définition, ce congé supplémentaire est octroyé au salarié qui remplit les conditions d'ancienneté suivantes. Ce congé sera pris selon les mêmes modalités que les congés annuels.

Ancienneté	Durée maximum du congé supplémentaire
Après 20 ans et jusqu'à 25 ans	1 jour
Après 25 ans et jusqu'à 30 ans	2 jours
Après 30 ans	3 jours

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

Article 6.1 | *Retraite complémentaire et supplémentaire*

Pour rappel, les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention.

Par ailleurs, l'accord national du 15 septembre 2020 prévoit la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres applicable depuis le 1^{er} juillet 2021, dès lors que le salarié répond aux conditions de bénéfices définies à l'article 3 de ce même accord.

Article 6.2 | *Prévoyance et frais de santé complémentaire adaptée*

En application de l'article 6.2 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020, le régime de prévoyance complémentaire au département du Gers est adapté par les dispositions de l'accord du 30 septembre 2009 relatif à la mise en œuvre de prévoyance pour les salariés agricoles non-cadres.

En application de l'article 6.2 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, le régime de frais de santé complémentaire spécifique au département du Gers est adapté par les dispositions de l'accord du 17 septembre 2009 d'assurance complémentaire au frais de santé des salariés agricoles non-cadre.

Tel que rappelé dans la convention collective nationale PA/CUMA, les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 s'appliquent aux cadres, aux techniciens et aux agents de maîtrise dans les conditions fixées.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

Article 7.1 | *Établissement du contrat de travail écrit*

Lors de l'embauche, il sera établi obligatoirement pour tous les salariés un contrat de travail écrit, en deux exemplaires, quelle que soit la nature de l'engagement et comportant pour les contrats de travail à durée déterminée et ceux à temps partiel les mentions prévues par les dispositions du code du travail.

Ce contrat écrit doit permettre à tout salarié d'être informé sur les éléments essentiels de ses conditions de travail (tels que fixés par la directive européenne n° 91/533/CEE du 14.01.91). Il doit, dans tous les cas, préciser la date à laquelle il prend effet, sa durée, la qualification professionnelle du salarié et sa rémunération ainsi que son affiliation à un régime de sécurité sociale.

Un exemplaire du contrat de travail est remis au salarié, le deuxième est conservé par l'employeur.

Chapitre 8 Durée du travail

Article 8.1 | *Majoration pour travail exceptionnel du dimanche*

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives. Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est fixé le dimanche. Le travail un dimanche n'est possible que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié amené à travailler exceptionnellement un dimanche perçoit une compensation équivalente majorée à 50 % du taux horaire brut de base pour chaque heure travaillée un dimanche.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail. L'employeur reste décisionnaire de la forme de cette contrepartie.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations de même objet déjà prévues par l'entreprise.

Article 8.2 | *Congés pour soin des animaux*

Les salariés chargés du soin des animaux travaillant le dimanche bénéficient de deux jours de congés payés annuels supplémentaires. Ces jours de congés doivent être fixés d'un commun accord. Au-delà d'un congé de plus de 24 heures, celui-ci peut ne pas être attribué pendant des périodes de haute activité de l'exploitation.

Article 8.3 | *Période annuelle de référence du repos compensateur*

La période annuelle visée à l'article 10.1 de l'accord national susvisé s'entend de l'année civile.

Article 8.4 | *Journée de solidarité*

La journée de solidarité pourra notamment être accomplie un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai selon les modalités à définir par l'employeur ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

En cas de changement d'employeur, lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donneront lieu à rémunération supplémentaire, s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou sur le nombre d'heures complémentaires) et donneront lieu à contrepartie obligatoire en repos. Le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Article 9.1 | *Durée de préavis adaptée pour le salarié logé*

En complément des dispositions prévues par les conventions collectives nationales applicables, en dehors des cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, le salarié logé par l'employeur bénéficie d'un préavis dont la durée est portée à 3 mois si celle-ci est plus favorable.

Le logement attribué par l'employeur doit être distingué du logement loué selon un bail d'habitation. Le bail d'habitation signé entre un employeur et un salarié est indépendant du contrat de travail. La rupture du contrat de travail n'entraîne pas, dans ce cas, la résiliation du bail.

Article 9.2 | *Indemnité de licenciement adaptée*

Dans le respect des dispositions prévues par les conventions collectives nationales applicables et notamment l'article 9.2 de la convention collective PA/CUMA, l'indemnité de licenciement du salarié cadre et technicien agent de maîtrise ayant entre 1 an et 10 ans d'ancienneté est portée à 1/3 de mois de salaire.

Article 9.3 | *Article indemnité de départ à la retraite adaptée*

Dans le respect des dispositions prévues par les conventions collectives nationales applicables et notamment l'article 9.3 de la convention collective PA/CUMA, l'indemnité de départ à la retraite du salarié cadre et technicien agent de maîtrise ayant entre 15 ans et 20 ans d'ancienneté est portée à 3 mois de salaire.

Article 9.4 | Heures pour recherche d'emploi adaptées

Dans le respect des dispositions de la convention collective nationale applicable, le nombre d'heures pour recherche d'emploi correspond à 2 demi-journées par semaine de préavis dont une est fixée au choix du salarié et l'autre au choix de l'employeur. Ces demi-journées peuvent être groupées.

Dans le cadre d'une rupture du contrat de travail pour cause de licenciement, ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Cette disposition cesse de s'appliquer dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Chapitre 10 Conditions de travail

Article 10.1 | Congés pour évènement familiaux adaptés

Dans le respect des modalités d'application de l'article 10.1.2 de la convention collective nationale du production agricole et CUMA la durée du congé appliquée :

- au mariage d'un enfant est remplacée par 1 jour rémunéré auquel s'ajoute une autorisation d'absence d'un jour à prendre le jour qui suit où qui précède. Cette autorisation d'absence n'est pas rémunérée. Le salarié peut toutefois utiliser ce jour-là son droit à congé acquis ou convenir d'une récupération avec son employeur ;
- par ailleurs, le salarié bénéficie de deux jours de congés payés à l'occasion du décès d'un descendant en ligne directe autre que l'enfant.

Article 10.2 | Autres congés familiaux adaptés

Dans le respect des modalités d'application prévues notamment à l'article 10.1.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA qui ne prévoit pas de rémunération pour le congé spécifique qu'elle fixe, il est prévu que ce congé spécifique sera rémunéré dans la limite de :

- 3 jours par an pour un enfant de moins de 16 ans ;
- 5 jours par an pour un enfant de moins d'un an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Article 10.3 | Fête votive spécifique

Il est accordé au salarié un jour annuel chômé et payé à l'occasion de la fête votive organisée dans la commune du siège de l'entreprise.

Fait le 20 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Organisation du travail à façon en viticulture

I-1. Définition des façons

Le matériel utilisé est entretenu de façon appropriée au cours des façons (affûtage, graissage). Les procédures de désinfection du matériel de taille sont appliquées.

a) Taille

La taille est exécutée à l'aide de sécateurs électriques sur les bois de l'année et selon les prescriptions des cahiers des charges de nos appellations Armagnac Gascogne auxquelles prétendent les vignes considérées à savoir les tailles Guyot simple ou double ou cordon de Royat. Pour le respect de ces prescriptions et dans le cas d'un nombre exagéré de bourgeons laissés par le tailleur, il conviendra que le surnombre devra être supprimé. Les coupes devront être franches et le vieux bois inutile supprimé à la scie. La taille pratiquée pourra varier en fonction des cépages et de la vigueur de la souche puis repérage des anomalies du pied ou identification des plants morts pour une alerte du responsable de chantier.

b) Tombée des bois

Récupération des crochets ou agrafes, tirage des bois et dépôt en vrac dans le rang, enlèvement et dépose des bois un rang sur deux.

c) Pliage-liage

On entend par pliage l'opération qui consiste à cintrer la branche à fruit et à la fixer au fil de fer à l'aide d'un ou deux liens selon nécessité. L'opération doit être effectuée par temps doux et arrêtée dès que les branches à fruit deviennent cassantes.

d) Épamprage

L'épamprage consiste en l'ablation des repousses sur le cep en dessous de la tête de souche puis de la majorité des gourmands entre les bois de taille selon les cépages.

I-2. Période de référence

La période de référence du travail à façon en viticulture s'étend du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année suivante.

I-3. Organisation du travail

L'employeur précise au salarié la période de travail à façon retenue pour chaque façon prévue au contrat, ainsi que le nombre de pieds de la ou des parcelle(s) associée avec la référence cadastrale. Le salarié organise lui-même son activité, sous l'horaire collectif en vigueur, sauf autre indication ou autorisation écrite expresse de l'employeur.

Un état des lieux de la qualité de la parcelle est effectué en début de contrat. Le salarié alerte ensuite l'employeur pour signifier tout dégât constaté sur la parcelle.

I-4. Santé et sécurité au travail

Compte-tenu de la particularité de cette modalité de travail, l'employeur accorde une vigilance particulière à la santé au travail du salarié.

Le salarié est sensibilisé à son obligation au repos quotidien et hebdomadaire par l'employeur qui y veille. Le salarié informe son employeur lorsqu'il se trouve sur l'exploitation et lorsqu'il la quitte. Par ailleurs, le salarié fournit à l'employeur, pour chaque semaine, l'état des lieux des horaires durant lesquelles il se trouvait sur l'exploitation pour réaliser les travaux.

Le salarié est sensibilisé aux principes d'ergonomie et de sécurité au travail, qui sont appliqués lors de la réalisation des opérations, incluant le port des équipements de protection individuelle. En cas de traitement d'une parcelle, l'employeur informe le salarié de la date à laquelle il pourra de nouveau intervenir sur la parcelle.

I-5. Rémunération forfaitaire

La rémunération est fixée en fonction du nombre de pieds façonnés par le salarié dans des conditions normales d'activité, selon les usages locaux et les instructions de l'employeur.

À la demande expresse de l'employeur, le salarié pourra être amené à travailler les jours fériés et les dimanches, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salarié perçoit chaque mois une rémunération, le contrat de travail doit préciser les modalités de la rémunération.

(Voir page suivante.)

Grille de rémunération forfaitaire pour les travaux à façon en viticulture

Valeurs forfaitaires actualisées au 25 mai 2023.

Salaire forfaitaire au 1 000 pieds		Façons en :	Degré indicatif	Taille 8 h 00	Tombée des bois 6 h 00	Pliage-liage 4 h 00	Épamprage 2 h 00
Guyot simple		Parcelle dédiée (incluant taille et/ou épamprage)	Autonomie : 3 Technicité : 2	100,48 €	75,36 €	50,24 €	25,12 €
		Parcelle (à plusieurs ^[1]) (incluant taille et/ou épamprage)	Autonomie : 2 Technicité : 2	94,24 €	70,68 €	47,12 €	23,56 €
		Tombée des bois et/ou pliage-liage (sans taille ni épamprage)	Autonomie : 2	X	69,66 €	46,44 €	X
Salaire forfaitaire au 1 000 pieds		Façons en :	Degré indicatif	Taille 12 h 30	Tombée des bois 6 h 30	Pliage-liage 6 h 30	Épamprage 2 h 00
Guyot double		Parcelle dédiée (incluant taille et/ou épamprage)	Autonomie : 3 Technicité : 2	157,00 €	81,64 €	81,64 €	25,12 €
		Parcelle (à plusieurs ^[1]) (incluant taille et/ou épamprage)	Autonomie : 2 Technicité : 2	147,25 €	76,57 €	76,57 €	23,56 €
		Tombée des bois et/ou pliage-liage (sans taille ni épamprage)	Autonomie : 2	X	75,47 €	75,47 €	X
Majorations éventuelles applicables		Caractéristiques des cépages : non épamprés + 3 €, non prétaillés : + 3 €, Mansengs : + 3 €) Ancienneté des parcelles : > 25 ans : + 3 € par tranche supérieure de 10 ans					
Autres travaux		Au temps réel					
[1] Lorsque le salarié intervient pour la taille et/ou l'épamprage sur une parcelle sur laquelle intervient également au moins un autre salarié, dédié à la réalisation de travaux de nature différente mais permettant de partager la vigilance quant au développement de la vigne résultant des opérations réalisées.							

I-6. Matériel et équipement de travail

Le matériel utilisé est entretenu de façon appropriée, y compris en cours de taille (affûtage, graissage). Les procédures de désinfection du matériel de taille sont appliquées.

Les éléments de protection individuelle et le matériel nécessaire aux travaux, notamment le sécateur électrique et/ou l'attacheur électrique sont fournis par l'employeur.

Ils restent la propriété de l'entreprise et doivent être restitués par le salarié en bon état d'entretien, le jour même où il cesse ses fonctions, et ce, pour quelque cause que ce soit.

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 9351 | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Ille-et-Vilaine)
(11 juillet 1991)

(Étendue par arrêté du 26 octobre 1992,
Journal officiel du 4 novembre 1992)

Avenant n° 55 du 30 août 2023

NOR : AGRS2497029M

IDCC : 7024, 9351

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA d'Ille-et-Vilaine (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT Ille-et-Vilaine ;

Fédération CFTC Agri ;

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 :

Préambule

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d’une série d’accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l’entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n’ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords territoriaux et l’apurement des dispositifs historiques par des avenants d’abrogation ou de modification.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l’entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Article 1^{er} | Abrogation

La convention collective du 11 juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture et d’élevage du département d’Ille-et-Vilaine (IDCC 9351 – étendue par arrêté ministériel du 26 octobre 1992 – *Journal officiel* du 4 novembre 1992) et l’ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l’article L. 231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l’entrée en vigueur de l’accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d’ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 9352 | **EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE**
(Ille-et-Vilaine)
(15 octobre 1985)

(Étendue par arrêté du 6 mars 1986,
Journal officiel du 15 mars 1986)

Avenant n° 52 du 30 août 2023

NOR : AGRS2497030M

IDCC : 7024, 9352

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA d'Ille-et-Vilaine (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT Ille-et-Vilaine ;

Fédération CFTC Agri ;

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 :

Préambule

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d’une série d’accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l’entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n’ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords territoriaux et l’apurement des dispositifs historiques par des avenants d’abrogation ou de modification.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l’entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Article 1^{er} | Abrogation

La convention collective du 15 octobre 1985 pour les salariés des entreprises horticoles et pépiniéristes du département d’Ille-et-Vilaine (IDCC 9352 – étendue par arrêté ministériel du 6 mars 1986 – *Journal officiel* du 15 mars 1986) et l’ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l’article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l’entrée en vigueur de l’accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d’ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **9492** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Maine-et-Loire)
(23 novembre 1970)

(Étendue par arrêté du 15 juin 1972,
Journal officiel du 13 juillet 1972)

Avenant n° 2 du 14 avril 2023

NOR : AGRS2497011M

IDCC : 7024, 9492

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

VERDIR Pays de la Loire, mandatée conjointement par la FDSEA de Maine-et-Loire et la FRSEA des Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'objectif de cet avenant est de préciser les règles d'arrondis des primes fixées aux articles 7, 8 et 9 de l'accord collectif du 27 septembre 2021 d'adaptation au secteur de l'horticulture et des pépinières de Maine-et-Loire de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Les articles 7, 8 et 9 de l'accord collectif du 27 septembre 2021 sont rédigés comme suit :

« Article 7 | Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée aux salariés justifiant de 5 ans de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à un forfait mensuel :

À partir de 5 ans : 60 € brut.

À partir de 10 ans : 80 € brut.

À partir de 15 ans : 100 € brut.

À partir de 20 ans : 120 € brut.

À partir de 25 ans : 140 € brut.

Les forfaits sont revalorisés chaque année en fonction du PMSS (plafond mensuel de sécurité sociale). Le chiffre obtenu après revalorisation sera arrondi à l'euro entier supérieur.

Ils sont prévus pour une durée du travail à temps plein, et sont proratisés selon la durée contractuelle de travail pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale.

La prime d'ancienneté est versée chaque mois en même temps que le salaire mensuel.

En cas d'absence du salarié au cours du mois, elle est versée au prorata de la durée de présence effective du salarié au cours du mois.

Article 8 | Prime de vacances

Une prime de vacances est accordée aux salariés justifiant d'une ancienneté de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise lors du versement, pour un montant brut annuel de 250 €, revalorisé chaque année en fonction du PMSS. Le chiffre obtenu après revalorisation sera arrondi à l'euro entier supérieur.

Ce montant est accordé au salarié à temps plein ayant effectué durant l'année écoulée la totalité du temps de travail effectif.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, la prime est versée au prorata de la durée contractuelle de travail.

En cas d'absence au cours de l'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence effective du salarié. Toutefois, il existe une tolérance consistant à neutraliser les absences quelles qu'elles soient pour une durée totale de 30 jours calendaires par an.

La prime est versée en une seule fois le mois précédant le départ en congés d'été.

Article 9 | Prime de fin d'année

À titre de complément de rémunération, une prime annuelle est accordée aux salariés justifiant au 31 décembre de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à :

- 1 600 € bruts pour les salariés non cadres ;
- 1 900 € bruts pour les salariés TAM ;
- 2 400 € bruts pour les salariés cadres.

Son montant est revalorisé chaque année en fonction du PMSS. Le chiffre obtenu après revalorisation sera arrondi à l'euro entier supérieur.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, la prime est versée au prorata de la durée contractuelle de travail.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence effective.

La prime est en principe payée avec le salaire de décembre, mais un paiement fractionné chaque mois est possible dès lors que les parties en sont d'accord.

En cas de départ en cours d'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence au cours de l'année.

Enfin, la prime de fin d'année ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés. »

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt au 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Dépôt et extension

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

Fait à Angers, le 14 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 9561 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Morbihan)
(21 mai 1980)

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,
Journal officiel du 26 août 1980)

Avenant n° 78 du 30 août 2023

NOR : AGRS2497032M

IDCC : 7024, 9561

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Morbihan (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Morbihan ;

Fédération CFTC Agri ;

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 :

Préambule

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d’une série d’accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l’entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n’ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords régionaux et l’apurement des dispositifs historiques par des avenants d’abrogation ou de modification.

Le présent avenant s’attache à préserver en faveur de leurs bénéficiaires la prime de fin d’année instituée par la convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – *Journal officiel* du 26 août 1980).

Article 1^{er} | Modifications

La convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – *Journal officiel* du 26 août 1980) est rédigée comme suit :

« Préambule

Le présent accord vient modifier la convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – *Journal officiel* du 26 août 1980), devenue un accord collectif étendu d’application de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Le présent accord préserve, sans aucune modification, en faveur des salariés des exploitations et entreprises de polyculture, d’élevage du Morbihan, la prime annuelle instituée par la convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – *Journal officiel* du 26 août 1980).

Chapitre 1^{er} Application

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations agricoles de polyculture et d’élevage du département du Morbihan. Il s’applique nonobstant tous usages et toutes stipulations contraires des contrats de travail, lorsque ces usages ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s’applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Durée et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 4 | *Suivi de l'accord*

Le présent accord fait l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission paritaire départementale de négociation qui se réunit une fois par an à la demande de la partie la plus diligente.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 La prime de fin d'année

Article 5 | *Prime annuelle*

Il est institué pour tous les salariés ayant 9 mois d'ancienneté sur l'exploitation une prime annuelle calculée à raison de 1/12 de la rémunération brute conventionnelle, y compris les heures supplémentaires perçues au cours de l'année civile.

Cette prime est versée au plus tard le 31 décembre de chaque année.

Elle peut être réglée par acomptes successifs au cours de l'année, selon une périodicité déterminée par l'employeur, y compris chaque mois, à condition d'être soldée au plus tard le 31 décembre.

Le montant et l'intitulé de cette prime doivent figurer sur le ou les bulletins de salaires correspondants.

En aucun cas, le montant de cette prime ou de ses acomptes ne pourra être pris en compte pour le calcul du respect du Smic mensuel du ou des mois considérés.

En cas de rupture du contrat en cours d'année, cette prime annuelle sera calculée au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile et versée aux salariés dès la fin du contrat de travail.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 6 | *Dépôt, publicité et extension*

Issu de l'avenant n° 78 à la convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – *Journal officiel* du 26 août 1980), le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

Article 2 | *Dénomination*

L'intitulé de la convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – *Journal officiel* du 26 août 1980) est modifié comme suit :

« Accord collectif départemental du 30 août 2023 instituant une prime annuelle en faveur des salariés des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Morbihan (IDCC 7024 et IDCC 9561) »

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Dépôt, publicité et extension*

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 9562 | **EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRES**
(Morbihan)
(16 novembre 1983)

(Étendue par arrêté du 12 juillet 1984,
Journal officiel du 21 juillet 1984)

Avenant n° 22 du 30 août 2023

NOR : AGRS2497033M

IDCC : 7024, 9562

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Morbihan (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT Morbihan ;

Fédération CFTC Agri ;

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 :

Préambule

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d’une série d’accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l’entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n’ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords territoriaux et l’apurement des dispositifs historiques par des avenants d’abrogation ou de modification.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l’entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Article 1^{er} | Abrogation

La convention collective de travail des exploitations d’horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562 – étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984 – *Journal officiel* du 21 juillet 1984) et l’ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l’article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l’entrée en vigueur de l’accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d’ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7517 | **INGÉNIEURS ET CADRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(2 avril 1952)

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 28 octobre 1953)

Avenant n° 52 du 16 janvier 2023

NOR : AGRS2497015M

IDCC : 7517

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale de la propriété privée rurale ;

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération nationale entrepreneurs des territoires,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Fédération de l'agriculture CFTC Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations patronales et salariales conviennent de réviser la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises et exploitations agricoles du 2 avril 1952 afin de proposer aux entreprises le choix d'une structure tarifaire alternative pour la cotisation du régime frais de santé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises des branches sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises des branches, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

La convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 est modifiée comme suit :

À l'article 4 « Cotisations », le paragraphe 4.2 intitulé « Taux de cotisations et répartitions » est modifié comme suit :

« 4.2. Taux de cotisations et répartitions

Dispositions existantes, sans changement.

Garantie de retraite complémentaire :

Dispositions existantes, sans changement.

Garanties de prévoyance :

Dispositions existantes, sans changement.

Retraite supplémentaire :

Dispositions existantes, sans changement.

Garantie complémentaire frais de santé :

La garantie complémentaire santé prévue au titre IV de la présente convention est financée par une cotisation santé mensuelle comprenant les taxes et contributions connues à la date du présent avenant.

La structure tarifaire de la cotisation est de deux types possibles, au choix de l'entreprise :

- soit "Uniforme" : une cotisation obligatoire couvrant le salarié et l'ensemble de ses ayants droit ;
- soit "Isolé/Famille" obligatoire : selon la situation familiale réelle du salarié, composée d'une cotisation obligatoire "Isolé" couvrant le salarié seul ou une cotisation "Famille" couvrant à titre obligatoire le salarié et l'ensemble de ses ayants droit.

L'entreprise a la possibilité de modifier annuellement le choix de la structure tarifaire.

La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et de 50 % maximum à la charge du salarié.

Le montant des cotisations exprimé en euros est précisé dans le tableau ci-après :

Tarifs TTC	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Uniforme	129 €	94 €
Isolé	75 €	55 €
Famille ^[1]	164 €	120 €

[1] La cotisation « Famille » inclut la cotisation « Isolé ».

Sans préjuger des augmentations nécessaires à l'équilibre technique du régime qui font l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux, la cotisation santé est indexée annuellement à hauteur de 50 % de l'indice national de la consommation médicale totale (moyenne sur les 3 dernières années), sauf décision ponctuelle des partenaires sociaux.

Par avenant des partenaires sociaux, toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date du présent avenant et dont la récupération ne serait pas interdite, pourra être répercutée sur la présente cotisation.

Dispenses d'affiliation à la garantie complémentaire santé :

Dispositions existantes, sans changement.

Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise :

Dispositions existantes, sans changement.

Cas particulier des employeurs multiples relevant du champ d'application de la présente convention :

Dispositions existantes, sans changement. »

À l'article 17 « Frais de santé », le paragraphe 17.1 intitulé « Objet et bénéficiaires » est modifié comme suit :

« 17.1. Objet et bénéficiaires

Les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'une garantie frais santé à adhésion obligatoire, de type "Uniforme" ou "Isolé/Famille" selon le choix de l'entreprise, ayant pour objet de compléter les remboursements du régime de base.

Ainsi, bénéficient de la garantie frais de santé les salariés, en activité ou en situation d'exonération, ainsi que leurs ayants droit tels que définis à l'article 10.

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits "responsables". »

Article 2

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} 2023.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7520 | **SALARIÉS DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET ORGANISMES DE FORMATION AUX MÉTIERS DU TERRITOIRE (OEFMT)**
(19 juillet 2022)

Convention collective nationale du 19 juillet 2022

NOR : AGRS2497016M

IDCC : 7520

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération familiale nationale pour l'enseignement agricole privé FFNEAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | *Champ d'application territorial/professionnel et objet*

La présente convention collective, sur l'ensemble du territoire national, règle les rapports :

D'une part les personnels de ces établissements dont la relation de travail est régie par un contrat de travail de droit privé, à l'exclusion de ceux qui bénéficient de dispositions statutaires spécifiques.

Désignés ci-dessous sous les termes « les salariés ».

Et d'autre part :

- les associations ou structures ayant qualité d'employeurs dans les établissements d'enseignement agricole privé relevant de l'article L. 813-8 et L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime adhérents ou affiliés à la FFNEAP ou au GOFPA ;
- les organismes de formation professionnelle, d'apprentissage et écoles de production, adhérents ou affiliés à la FFNEAP ou au GOFPA, qui participent en tout ou partie aux missions suivantes :
 - 1° Assurer une formation générale, technologique et professionnelle initiale et continue ;
 - 2° Participer à l'animation et au développement des territoires ;
 - 3° Contribuer à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes ainsi qu'à l'insertion sociale et professionnelle des adultes ;

4° Contribuer aux activités de développement, d'expérimentation et d'innovation agricoles et agroalimentaires ;

5° Participer à des actions de coopération internationale, notamment en favorisant les échanges et l'accueil d'élèves, apprentis, étudiants, stagiaires et enseignants.

- les organismes territoriaux contribuant au fonctionnement des établissements et structures visées ci-dessus adhérents à la FFNEAP.

Désignés ci-dessous sous les termes « établissements ou structures ».

Elle concrétise la volonté des partenaires sociaux de déterminer des relations collectives entre employeurs et salariés. Elle précise les droits et obligations des parties contractantes en ce qui concerne les conditions du dialogue social, les conditions d'emploi, de travail, de formation professionnelle et les garanties sociales des salariés.

Article 2 | Ambitions et orientations du dialogue social

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à favoriser par tous moyens utiles et opportuns le développement d'un dialogue social loyal et efficace dans la branche. Ils assurent un socle commun, défini paritairement, applicable à toutes les structures de la branche.

Ils reconnaissent que le dialogue social est une opportunité pour équilibrer la relation de travail en répondant aux intérêts respectifs des salariés et des établissements.

Article 3 | Fonctionnement du paritarisme

3.1. Commission paritaire nationale permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

3.1.1. Composition et modalités de fonctionnement

La commission paritaire nationale est composée, en nombre égal, de représentants des organisations patronales et syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative disposera de 3 sièges.

Un nombre de représentants égal constituera le collège employeur, au sein duquel la répartition des sièges fera l'objet d'un accord entre les organisations patronales représentatives.

Par décision paritaire, la commission paritaire nationale peut se constituer en sous-commission.

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale sont définies dans un règlement intérieur.

3.1.2. Missions et attributions

La commission paritaire nationale assume les missions suivantes conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- négociation ;
- interprétation de la présente convention collective ou des accords collectifs, le cas échéant à la demande d'une juridiction ;
- conciliation,
- représentation de la branche, notamment dans l'appui aux structures de la branche et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- élaboration du rapport annuel d'activité tel que présenté à l'article 3.1.2.5.

3.1.2.1. Mission de négociation

Outre les thèmes obligatoires de négociation visés au code du travail, la commission paritaire nationale peut se saisir de tout sujet en vue de l'évolution des dispositions conventionnelles.

De même, conformément aux dispositions légales, les organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de saisir la commission paritaire nationale de tout thème de négociation. Le président de la commission paritaire nationale, saisi d'une telle demande, porte, le ou les thèmes de négociation envisagés à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Cette possibilité est également offerte aux organisations patronales représentatives.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, seules les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective sont habilitées à négocier.

3.1.2.2. Mission d'interprétation

La commission paritaire nationale assume une mission d'interprétation de la présente convention collective et de ses accords et annexes.

À ce titre, elle peut être saisie, par l'intermédiaire de son président, par une organisation syndicale signataire ou adhérente ou par une demande individuelle des salariés ou des employeurs.

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

3.1.2.3. Mission de conciliation

Les litiges résultant de l'application de la présente convention collective, de ses accords et annexes peuvent être examinés, avant toute autre procédure, par la commission paritaire nationale.

La commission peut être saisie par tout salarié, par tout employeur relevant de la présente convention collective ou par l'une des organisations syndicales signataires ou adhérentes. La saisine est à adresser par lettre recommandée au président de la commission.

Celui-ci réunit la commission dès qu'il est en possession des éléments indispensables au dossier.

Les modalités de la saisine et de la conciliation sont précisées dans le règlement intérieur de la CPPNI.

3.1.2.4. Mission d'observation de la négociation collective dans la branche

Les établissements de la branche doivent transmettre à la CPPNI les accords d'entreprise dans le mois suivant leur dépôt selon les formes légales et réglementaires en vigueur à l'adresse courriel : cppni-cneap-gofpa@cneap.fr.

À défaut les accords peuvent être adressés à l'adresse postale suivante :

CPPNI de la convention collective des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire, 277, rue Saint-Jacques, 75005 Paris.

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

La CPPNI se positionne en tant qu'observateur du dialogue social de la branche et réalisera un bilan interne des accords reçus une fois par an.

3.1.2.5. Mission de suivi de l'activité sociale et rapport d'activité dans la branche

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité.

Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, 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.

Ce rapport fera également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'inclusion, notamment pour les personnes en situation de handicap.

Ce rapport est versé dans la base de données nationale visé à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

3.1.2.6. Autres missions générales

Pour rappel et conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux structures de la branche et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce un rôle de veille également sur les conditions de travail et de l'emploi dans la branche.

Plus largement la CPPNI peut se saisir de toutes les questions auxquelles les parties signataires s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt commun pour les salariés et les établissements.

Siège de la commission

Le siège de la commission est fixé à l'adresse suivante :

CPPNI de la convention collective des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire, 277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05.

cppni-cneap-gofpa@cneap.fr

Toute correspondance doit être adressée à la présidence de la CPPNI à l'adresse indiquée ci-dessus de la convention collective des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire, 277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05.

cppni-cneap-gofpa@cneap.fr

3.2. Les moyens du dialogue social dans la branche

Sont concernées par le présent article toutes les instances paritaires instituées au sein de la branche professionnelle.

3.2.1. Autorisation d'absence et maintien de salaire des représentants du collège salarié

Les membres de la délégation syndicale, salariés d'un établissement relevant de la présente convention collective, bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions dans les instances paritaires et à tout groupe de travail instauré par celles-ci. Ils doivent pour cela informer dans les meilleurs délais leur employeur et produire une convocation écrite (par courrier ou courriel).

Afin d'éviter toute désorganisation des services, les convocations seront adressées aux membres des délégations sept jours ouvrés au moins avant la date prévue pour chaque réunion.

Le salaire des personnels salariés de l'établissement autorisés à s'absenter sera maintenu. Les établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés pourront bénéficier d'une prise en charge par un fonds paritaire national dans les conditions fixées par les articles L. 2232-8 et R. 2232-1-3 et suivants du code du travail.

Un temps de préparation pour les mandatés dans les différentes commissions paritaires est accordé de manière forfaitaire. Ainsi, le temps passé en réunion et préparation est assimilé à du travail effectif pour la durée du travail et les droits à congés payés à raison de :

- 10,5 h pour une journée (soit 7 h de réunion et 3,5 h de préparation) ;
- 6 h pour une 1/2 journée (soit 4 h de réunion et 2 h de préparation) ;
- 21 h pour 2 journées consécutives (soit 14 h de réunion et 7 h de préparation).

Ces temps de préparation et ces temps de réunion doivent être pris en compte par les employeurs dans l'organisation et la charge de travail des salariés mandatés. Les temps de préparation sont décorrélés des temps de réunion. Un délai de prévenance de deux mois vis-à-vis du responsable de l'établissement devra être respecté pour le temps de préparation (sauf modification du calendrier initialement prévu décidée paritairement).

Le salarié mandaté membre de la CPPNI ou de toutes autres commissions paritaires créée par un accord thématique bénéficie, de la protection prévue par le livre IV du code du travail.

3.2.2. Remboursement des frais de transport et d'hébergement

Les organisations patronales procèderont, au remboursement des frais de transport et d'hébergement à l'occasion des réunions ou groupes de travail paritaire de la branche.

Le remboursement des frais de transport s'effectuera sur la base de frais réels dans la limite du tarif 2^e classe de la SNCF. L'avion est autorisé lorsque le voyage en train est trop long.

Chacun doit veiller à anticiper le plus possible la réservation de ses billets pour bénéficier des tarifs les plus avantageux.

Les titres de réduction ou d'abonnement peuvent être pris en charge pour au maximum 50 % de leur coût.

Les déplacements domicile – gare/aéroport la ou le plus proche seront remboursés selon le barème fiscal des indemnités kilométriques.

Les frais d'hôtel et de restauration éventuellement occasionnés seront indemnisés conformément aux dispositions du règlement intérieur de la commission.

Les remboursements ne pourront se faire que sur présentation des justificatifs.

3.2.3. Autres frais

Les organisations patronales prendront à leur charge les frais de location de salle, de secrétariat, d'animation, de production de documents et d'expédition du courrier à l'occasion des réunions paritaires de branche.

Article 4 | Révision et dénonciation

4.1. Révision

La présente convention peut être révisée à tout moment conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande devra être accompagnée d'un projet d'avenant de révision et être notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des parties signataires ou adhérentes à la convention.

Cet avenant devra être négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

4.2. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée à tout moment, sous préavis de six mois, par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Dans une telle hypothèse, la dénonciation devra être notifiée aux autres signataires de la convention par lettre recommandée avec AR et faire l'objet des formalités légales de dépôt.

L'envoi de la lettre recommandée de dénonciation doit impérativement être précédé d'une réunion extraordinaire de la CPPNI convoquée sur demande de la partie souhaitant dénoncer.

Article 5 | Date d'effet

La présente convention collective sera applicable dès les formalités de dépôt effectuées et après le délai d'opposition.

Article 6 | Formalités et publicité

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties signataires et à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, des formalités de dépôt.

Article 7 | Droit syndical, d'expression et de représentation du personnel

Conformément aux dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires, les parties contractantes reconnaissent, pour tout le personnel visé par la présente convention, le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale en ce qui concerne notamment le recrutement, l'organisation du temps de travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les personnels visés par la présente convention s'engagent à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

Les organisations syndicales peuvent constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, dans les conditions prévues par le code du travail.

Des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées, dans la limite maximale de 5 jours ouvrés par année scolaire, pour les représentants mandatés par une organisation syndicale afin de participer au congrès de celles-ci ou aux réunions de ses organes directeurs.

La demande à faire respecte un préavis de 15 jours ouvrés et sur présentation d'un justificatif (convocation) de leur syndicat. Ces absences n'ont pas d'incidence sur les congés annuels.

Les salariés bénéficient du droit d'expression et du droit de représentation du personnel dans le respect des dispositions du code du travail.

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux, ainsi que leurs prérogatives, sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux personnels dans les conditions définies dans le code du travail.

En application de l'article L. 2142-6 du code du travail un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'établissement.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas entraîner des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

En application des articles L. 2135-7 et 8 du code du travail, par accord d'entreprise qui en détermine les conditions, un salarié peut, avec son accord exprès être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

L'exercice d'un mandat d'élu ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière ou à la prise de responsabilités au sein de l'établissement.

Chaque élu titulaire au CSE et chaque délégué syndical est en droit de bénéficier au début de son mandat d'un entretien individuel avec son employeur. S'il en fait la demande, l'employeur le recevra. Au cours de cet entretien, sera envisagée la nouvelle organisation du travail au regard de la fiche de poste sans que cela ne pénalise celui-ci dans sa carrière ni dans l'attribution de ses fonctions.

Cet entretien a aussi pour objet d'échanger sur les éventuels aménagements du poste de travail à mettre en place pour la durée du mandat.

Article 8 | Égalité professionnelle et non-discrimination

Les organisations signataires s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination. Toutes les négociations menées au niveau de la branche sont fondées sur ces engagements.

À cet effet, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération, notamment en ce qui concerne l'embauche, l'exécution, l'organisation du temps de travail, le déroulement de carrière et la rupture du contrat de travail tout motif de discrimination, tel que visé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Par ailleurs, au regard de l'article L. 2241-1-2° du code du travail, les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des établissements/structures des outils pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Au titre de la prévention, un référent en matière de lutte contre le harcèlement/RPS (risques psycho sociaux) sera désigné au sein des CSE.

Les engagements de la branche envers les personnels en situation de handicap sont par ailleurs précisés dans l'accord du 3 décembre 2018 auquel les partenaires sociaux renvoient.

Article 9 | Caractère propre et projet éducatif

Les personnels relevant de la présente convention font partie de la communauté éducative.

Dans le respect de la liberté de conscience, ils s'engagent à respecter le caractère propre de l'établissement, ils adhèrent au projet éducatif qui inspire le projet d'établissement porté à leur connaissance et participent à sa mise en œuvre dans le cadre de leur fonction.

Le caractère propre s'inscrit dans le projet éducatif de chaque établissement : les divers acteurs agissent comme coopérateurs à une même œuvre. La liberté créative de chacun est requise, car le déploiement d'un projet éducatif partagé ne demande pas d'exécuter des tâches écrites d'avance, mais de chercher sans cesse ensemble les meilleurs moyens de le mettre en œuvre.

Toute organisation syndicale représentative de salariés, dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, peut adhérer à la présente convention dans les conditions fixées par le code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la DRIETS – unité départementale de Paris, de la déclaration d'adhésion adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes.

Chapitre 2 Engagement. Contrat de travail. Période d'essai

Article 11 | Contrat de travail

11.1. Contrat de travail écrit

Le contrat de travail est obligatoirement établi par écrit, en français, en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

Lorsque, dans un établissement relevant de la présente convention, un emploi est à pourvoir, priorité doit être accordée, sur un emploi équivalent, dans la limite du temps plein :

- aux salariés à temps partiel dans l'établissement ;
- aux salariés licenciés pour motif économique depuis moins de deux ans, sous réserve qu'ils aient demandé à bénéficier de la priorité de réembauche ;
- aux candidats licenciés depuis moins d'un an pour motif économique dans un des établissements adhérant à la présente convention et qui font acte de candidature à l'emploi vacant.

Le candidat refusé peut demander l'arbitrage de la commission de conciliation prévue à l'article 3.1.2.3.

11.2. Cumuls d'emplois

L'employeur s'engage à ne pas signer de contrat de travail avec un personnel pour lequel l'emploi proposé, cumulé avec une ou plusieurs autres activités professionnelles salariées, excéderait les durées légales maximales du travail.

À cet effet, tout candidat à un emploi doit joindre au dossier d'embauche prévu au présent article une déclaration sur l'honneur stipulant les éventuels emplois ou activités professionnelles salariées exercés en dehors de l'établissement avec le temps de travail correspondant. Le salarié s'engage à faire connaître à l'employeur dans les plus brefs délais tout changement lié à cette déclaration initiale. Le non-respect par le salarié de ces engagements peut constituer un motif de sanction disciplinaire.

11.3. Mentions obligatoires du contrat

La désignation exacte de l'employeur.

La date d'entrée en fonction.

La nature du contrat de travail (CDI, CDD).

La durée de l'éventuelle période d'essai.

La durée du travail et l'organisation du temps de travail. Si cette dernière fait l'objet d'une répartition sur plusieurs semaines ou sur l'année, le contrat précise les éléments définis à l'article 17.

Le ou les lieux de travail.

La nature de l'emploi exercé, les éventuelles fonctions et responsabilités particulières.

Les éléments de rémunération. À cet effet, le contrat de travail comportera en annexe une fiche précisant les éléments de détermination de rémunération.

La durée des congés annuels.

La caisse de retraite complémentaire ainsi que l'organisme de prévoyance auxquels l'établissement est affilié.

Le préavis à respecter par les parties en cas de rupture du contrat de travail.

La référence à la présente convention collective ainsi qu'à l'éventuel règlement intérieur de l'établissement.

Une notice listant les textes conventionnels et les éventuels accords d'entreprise.

Ainsi que toute mention obligatoire par disposition légale ou réglementaire.

11.4. Pièces à remettre à l'employeur

Lors de l'embauche, le salarié remet à son employeur :

- une copie de sa pièce d'identité ;
- une copie de « l'attestation de carte vitale » ;
- un extrait de casier judiciaire n° 3 de moins de trois mois ;
- une copie de ses diplômes et des attestations sanctionnant les formations suivies ;
- un *curriculum vitae* ;
- les certificats justifiant l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté dont il se prévaut.

11.5. Pièces à remettre par l'employeur

Outre son contrat de travail, tout salarié est destinataire :

- d'une notice d'information relative aux textes conventionnels qui lui sont applicables mentionnant leur lieu de consultation ;
- de la notice d'information rédigée par l'organisme-assureur relative au régime de prévoyance et à la « complémentaire santé » dont il bénéficie ;
- d'une fiche de poste, évolutive et non-contractuelle ;
- d'une notice précisant les modalités de contrôle de la durée du travail prévue à l'article 17.10.

Article 12 | Nature du contrat de travail

12.1. Contrat à durée indéterminée

Les contrats sont conclus pour une durée indéterminée.

12.2. Contrats à durée déterminée

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus dans les formes et dans les cas limitativement prévus par la loi.

Les enseignants-formateurs ou maîtres professionnels peuvent être embauchés au titre des contrats d'usage (articles L. 1242-2, D. 1242-1 du code du travail), lorsqu'il s'agit d'actions qui revêtent un caractère par nature temporaire.

Ils peuvent l'être aussi dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permettent pas à l'effectif habituel permanent d'y faire face.

Des contrats à durée déterminée d'usage peuvent être également conclus pour les personnels en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers et ceci, dans l'attente de la mise en place effective des contrats AESH de droit public par le ministère de l'agriculture.

13.1. Pour les contrats à durée indéterminée

Une période d'essai peut être prévue. Elle ne pourra excéder :

- deux mois pour les personnels relevant de la catégorie « ouvriers ou employés » ;
- trois mois pour les personnels relevant de la catégorie « agents de maîtrise ou techniciens » ;
- quatre mois pour les personnels relevant de la catégorie « cadres ».

13.2. Pour les contrats à durée déterminée

Une période d'essai peut être prévue au contrat dans les conditions légales.

Pour les contrats sans terme précis, la durée de la période d'essai se calcule par rapport à la durée minimale prévue au contrat.

Chapitre 3 Exécution du contrat

Article 14 | Absences. Maladie. Accident du travail. Maternité. Congés

14.1. Maladie. Accidents du travail. Maladie professionnelle

En cas d'absence pour cause de maladie, le salarié doit :

1. Prévenir l'employeur le plus rapidement possible ;
2. Justifier auprès de lui de son absence par l'envoi, dans les 48 heures, d'un certificat médical précisant les dates de l'arrêt de travail et, dans les mêmes délais, l'adresser à l'organisme de sécurité sociale ;
3. Respecter ces mêmes délais en cas de prolongation de l'arrêt de travail.

Sous réserve de l'observation par le salarié des obligations ci-dessus, il sera versé à l'intéressé dès le premier jour d'arrêt une indemnité égale à la fraction de salaire net non garantie par les organismes de sécurité sociale :

- pendant 1 mois pour les personnels ayant de 3 mois à un an d'ancienneté au titre du ou des derniers contrats ininterrompus dans l'établissement ;
- pendant 3 mois pour ceux ayant plus d'un an d'ancienneté au titre du ou des derniers contrats ininterrompus dans l'établissement.

Ce droit à indemnisation est ouvert dans la mesure où il n'a pas été épuisé au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Pour les salariés employés à temps partiel, l'ancienneté est décomptée dans les mêmes conditions que pour les salariés employés à temps plein.

Au terme de la période de maintien de salaire, le salarié bénéficie des indemnités journalières prévoyance conformément aux dispositions de l'accord interbranches en vigueur.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le complément de salaire sera versé sans condition d'ancienneté et sans délai de carence.

Le mécanisme de subrogation est mis en place pour les indemnités journalières versées par les organismes sociaux et de prévoyance dans les conditions suivantes :

- durant la période donnant lieu au maintien de salaire pour les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- durant une période 6 mois pour les indemnités versées par l'organisme de prévoyance.

Dans tous les cas pour bénéficier de ces avantages, les intéressés devront percevoir les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale.

14.2. Congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant

À partir de six mois de contrat ininterrompu dans l'établissement, pour le personnel en congé de maternité, d'adoption, ou en congé de paternité et d'accueil de l'enfant tels que définis par le code du travail, il sera versé une indemnité égale à la fraction de salaire net non garantie par les organismes de sécurité sociale pendant la période d'arrêt légal.

Pour bénéficier de ces avantages, les intéressés devront percevoir les indemnités journalières par les organismes de sécurité sociale.

14.3. Congés pour événements familiaux

Les absences rémunérées pour événements familiaux sont les suivantes :

- 4 jours ouvrables en cas de mariage du salarié ou de conclusion d'un Pacs ;
- 7 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant ;
- Ce congé est porté à 7 jours ouvrés lorsque l'enfant ou la personne à la charge effective et permanente du salarié est âgé de moins de 25 ans ou encore si l'enfant est lui-même parent quel que soit son âge.

Par ailleurs, le salarié a également droit à un congé supplémentaire dit « congé de deuil » dans les conditions fixées à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;

- 5 jours ouvrables en cas de décès du conjoint du salarié, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
- 4 jours ouvrables en cas de décès des parents ou des beaux-parents et frères ou sœurs ;
- 3 jours ouvrables en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'adoption d'un enfant du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces jours d'absence pour événements familiaux seront fixés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, ils devront être pris dans la huitaine précédant ou suivant ces événements. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination des droits à congés.

14.4. Congés pour enfants malades

Tout salarié bénéficie d'une autorisation d'absence non rémunérée en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de seize ans, constatés par certificat médical, et après avoir dûment prévenu son employeur.

Le nombre de jours d'absence autorisée sur une année scolaire est au maximum de trois jours. Ce nombre est porté à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Le salaire sera néanmoins maintenu à hauteur de deux journées. Les absences peuvent être prises par journée ou demi-journée.

Article 15 | Congés payés et jours fériés

Les congés sont acquis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif dans les conditions légales.

Après consultation du CSE, au choix des structures, la période de référence pour les congés payés peut être :

- la période qui s'étend du 1^{er} septembre au 31 août ; ou
- la période légale.

Les jours fériés chômés et payés sont les suivants :

1^{er} janvier ;

Lundi de Pâques ;

1^{er} mai ;

8 mai ;

Ascension ;

Lundi de Pentecôte ;

14 juillet ;

Assomption ;

Toussaint ;

11 novembre ;

Jour de Noël.

Le travail les jours fériés est possible en cas de nécessités liées au fonctionnement des établissements ou structures.

Le 1^{er} mai donne lieu à une majoration égale au montant du salaire correspondant au travail effectué ce jour-là.

Lorsqu'un autre jour férié est travaillé, le salarié a droit à une majoration de 50 % des heures effectuées ou, selon son choix, à un repos compensateur de remplacement équivalent.

Chapitre 4 Durée et aménagement du temps de travail

Article 16 | Durée du travail

16.1. Dispositions générales

La durée du travail correspond à la durée légale.

Les structures qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise.

Il est rappelé que les salariés relèvent par ailleurs des dispositions spécifiques relatives au travail de nuit, aux équivalences et au temps partiel dans les conditions définies par les accords de branche de la FFNEAP et du GOFPA pour leurs adhérents respectifs.

(Voir page suivante.)

16.1.1. Rappel des dispositions légales et réglementaires

Durée quotidienne et hebdomadaire du travail

La durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne de travail fixée ci-dessus dans les conditions précisées à l'article R. 713-5 du code rural^[1].

Cette durée est portée à 12 heures pour les salariés exerçant un travail de nuit conformément aux dispositions des accords sur le travail de nuit en vigueur dans la branche.

Repos quotidien^[2]

Un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives doit être accordé à chaque salarié.

La durée de ce repos s'ajoute à celle du repos hebdomadaire.

Toutefois, cette durée peut être réduite à 9 heures conformément aux dispositions des accords sur le travail de nuit en vigueur dans la branche.

Elle peut par ailleurs être réduite dans les conditions d'urgence fixées à l'article D. 3131-1 du code du travail.

Repos hebdomadaire^[3]

Le repos hebdomadaire, incluant le dimanche, est d'une durée minimale de 24 heures consécutives. S'y ajoute la durée du repos quotidien du dernier jour travaillé.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

1° Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

2° Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

3° Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;

4° Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

[1] L'article R. 713-5 du code rural et de la pêche maritime. La durée quotidienne de travail effectif des salariés des exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés à l'article L. 713-1, fixée à dix heures par le premier alinéa de l'article L. 3121-18 du code du travail, peut être dépassée dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après :

1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

2° Travaux saisonniers ;

3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Le dépassement :

1° Ne peut excéder deux heures par jour pendant un maximum de six journées consécutives ;

2° Ne peut excéder trente heures par période de douze mois consécutifs ; un contingent supérieur ou inférieur peut toutefois être fixé par convention de branche étendue.

L'employeur adresse immédiatement à l'agent de contrôle de l'inspection du travail une déclaration l'informant du dépassement et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

[2] L'article L. 714 5 du code rural et de la pêche maritime.

[3] L'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

Dans les autres cas, l'employeur qui désire faire usage de l'une de ces dérogations doit en faire la demande à l'autorité administrative compétente.

16.1.2. Disposition conventionnelle spécifique relative à la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail

La durée hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de 10 semaines consécutives, ne peut dépasser 42 heures en moyenne.

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures.

Il peut être dérogé à ces durées maximales dans les conditions définies à l'article R. 713-13 du code rural^[1].

16.1.3. Dispositions relatives au travail dominical

Lorsqu'il est prévu, dans le contrat de travail du salarié, que le dimanche est compris dans le service hebdomadaire, la rémunération correspondante ne donne lieu ni à majoration de salaire ni à l'attribution de repos supplémentaire.

Le travail exceptionnel le dimanche donnera lieu, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à 50 % de cette rémunération ou, au choix du salarié à un repos compensateur de remplacement équivalent (1,5 heures de repos pour 1 heure de travail).

16.2. Dispositions spécifiques

16.2.1. Définition des différents temps de travail pour les enseignants-formateurs

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face pédagogique ou acte de formation (AF) ;
- activités de préparation recherche, évaluation (PRE) ;
- autres activités diversifiées autre que la formation (ADAF).

Par temps d'AF, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présentiel ou en distanciel d'un ou plusieurs apprenants.

Par PRE, il convient d'entendre les activités nécessairement liées à la mise en œuvre de l'acte de formation de l'enseignant-formateur, telles que conception, recherche, préparation personnelle ou matérielle de l'AF, évaluation des apprenants, réunions.

Le temps de ADAF comprend notamment, selon l'organisation de l'établissement, du centre, CFA ou UFA et à titre non exhaustif, des activités complémentaires telles que : accueil, information, positionnement, suivi des apprenants dans l'établissement et en entreprise, relations entreprises, familles, relations « tutorales » en établissement ou en entreprise, orientation, bilan, insertion professionnelle, réponses aux appels d'offre, réunions dont l'objet n'est pas directement lié à l'acte de formation de l'enseignant formateur, conseils de classe et pédagogique, formation pour maintenir ou développer ses compétences, permanences salons, journées portes ouvertes, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires, démarche qualité Qualiopi, écriture des sujets d'examen, participation aux jurys d'examen...

16.2.2. Temps de travail pour les enseignants-formateurs intervenant en apprentissage, formation continue ou enseignants-formateurs des établissements relevant de l'article L. 813-9 du code rural

[1] L'article R. 713-13. Lorsque les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés au I de l'article L. 713-13 du présent code demandent sur le fondement de cet article une autorisation de dépassement du plafond fixé à l'article L. 3121-21 du code du travail, le dépassement est accordé dans les conditions définies aux articles R. 3121-8 à R. 3121-10 du code du travail.

Les activités AF, PRE et ADAF peuvent être dissociées dans le temps.

La répartition AF/PRE/ADAF est de :

■ Pour les actions de formation d'au plus 140 heures répétitives et sans adaptation :

Une formation courte répétitive sans adaptation est une formation se déroulant sur un ou plusieurs jours ou semaines qui se renouvelle au moins 2 fois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, à partir de la première session.

Pour la première session : 1 heure AF génère au moins 0,5 h ADAF et 0,5 h PRE.

À partir de la deuxième session : 1 heure AF génère au moins 0,25 ADAF ;

■ Pour toutes les autres actions de formation non répétitives :

1 heure AF génère au moins 0,5 h ADAF et au moins 0,5 h PRE.

Toute heure dédoublée dans une même matière et même niveau de classe ne génère qu'une fois la PRE.

La répartition AF – ADAF – PRE pourra, après accord entre les parties, être modifiée dans les hypothèses suivantes :

- minoration du quota d'heures associé aux AF dans le cas où la fonction fait appel à un quota d'heures ADAF et PRE plus important ;
- en l'absence exceptionnelle de tout AF, les parties au contrat n'appliqueront pas la distinction des différents temps de travail, mais conviennent après négociation d'une durée globale totale.

Exemple : un formateur qui intervient dans le cadre de deux types de formation :

Une formation de 100 heures AF (donc dite « courte, répétitive et sans adaptation »).

1^{re} session 100 heures = au moins 50 heures ADAF + au moins 50 heures PRE.

Et, si elle est répétée : session suivante 100 heures = au moins 25 heures ADAF et pas forcément de PRE.

Une ou des formation(s) pour 300 heures AF « autres » = au moins 150 heures ADAF + 150 heures PRE.

Soit, au total 500 heures AF, au moins 225 heures ADAF et au moins 200 heures de PRE = 925 heures.

Des enseignants-formateurs ponctuels ou accompagnateurs peuvent intervenir uniquement dans le cadre d'actes de formation en présence d'un ou plusieurs apprenants.

Des enseignants-formateurs, des personnels d'exploitation intervenant dans l'encadrement de travaux pratiques peuvent intervenir uniquement dans le cadre d'actes de formation en présence d'un ou plusieurs apprenants. Les ADAF, réalisées, sont comptabilisées et rémunérées au réel.

16.2.3. Temps de travail pour les enseignants-formateurs intervenant en formation initiale par voie scolaire dans les établissements relevant de l'article L. 813-8 du code rural

Le temps plein des enseignants-formateurs intervenant en formation initiale par voie scolaire dans les établissements relevant de l'article L. 813-8 est de 1 600 heures (+ 7 heures au titre de la journée de solidarité).

Pour un temps plein, la répartition spécifique est de 648 heures d'acte de formation, précisée par l'annexe II-4 du contrat État-association.

16.2.4. Dispositions spécifiques uniquement applicables aux écoles de production, établissements d'enseignement technique privés labélisés par la FNEP

Les parties conviennent que, pour les maîtres-professionnels et les maîtres-professionnels responsables d'atelier, compte tenu de la spécificité pédagogique mettant élèves et maître-professionnel en situation réelle de production, la répartition AF/PRE-ADAF n'est pas distinguée.

Pour les matières ne relevant pas des enseignements professionnels théoriques ou pratiques, la répartition AF/PRE-ADAF s'opère conformément aux dispositions de l'article 16.2.

Article 17 | *Aménagement du temps de travail sur l'année pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel*

17.1. Principe général

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Eu égard aux variations d'activité auxquelles doivent faire face les établissements, le temps de travail peut être réparti sur une année ou sur la durée du contrat si celle-ci est inférieure, permettant ainsi de faire varier la durée hebdomadaire du travail.

Les périodes de haute et de basse activité, dont le programme est établi à l'avance sur la durée du contrat s'il est inférieur à une année ou sur la période de référence annuelle définie ci-dessous, doivent ainsi se compenser arithmétiquement sur l'ensemble de la période de variation du temps de travail.

Ce mode d'organisation du travail a vocation à s'appliquer à tous les salariés.

La période de référence est fixée du 1^{er} septembre au 31 août.

Les salariés relevant du présent article se voient garantir – outre leur droit à congés payés – au minimum 2 semaines non travaillées (dites semaines à 0) par période de référence, sauf demande contraire du salarié et acceptation de l'employeur.

En fonction du nombre de semaines de congés payés dont bénéficie le salarié (notamment pour tenir compte du reclassement prévu au chapitre 7), la durée annuelle de travail effectif de référence est précisée à l'annexe 3.

17.2. Programme de répartition du temps de travail

Une programmation prévisionnelle définissant les périodes de forte et de faible activité doit être établie au début de chaque période annuelle de référence, après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent. Elle inclut les programmes individuels de variations » (PIV) qui sont remis aux salariés concernés au moment de l'embauche et au moins 10 jours calendaires avant le début de la période de référence.

Un planning de répartition du temps de travail sur les jours de la semaine précisant les horaires de travail est également remis au salarié dans les mêmes délais.

17.3. Modification du PIV et/ou du planning prévisionnel

En cas de modification du PIV et ou du planning, quelle qu'en soit la nature et l'ampleur, un délai de prévenance de 10 jours calendaires avant la date d'entrée en vigueur de la modification devra être respecté.

Aucun délai de prévenance ne s'appliquera dans les situations d'extrême urgence portant atteinte à la sécurité des biens et des personnes. Le refus du salarié ne pourra être motivé que par un risque réel pour lui, ses proches ou ses biens.

Une information récapitulative sera faite au CSE dans le cadre des consultations annuelles obligatoires.

Dans les autres cas, le délai de prévenance ne pourra être réduit qu'avec l'accord express du salarié.

La modification des plannings prévisionnels fera ensuite l'objet d'un document écrit remis au salarié.

17.4. Limites à la durée du travail

Les plannings seront établis dans le respect des dispositions prévues aux articles 16.1 et 17.5.

17.5. Plancher/plafond hebdomadaire de la variation de l'activité sur une période supérieure à la semaine

Le temps de travail hebdomadaire varie selon les semaines à l'intérieur d'une plage horaire fixant la durée hebdomadaire minimale et maximale. Le temps de travail pourra varier entre 0 heure et 42 heures hebdomadaires.

Ce plafond pourra être porté à 44 heures sur 8 semaines au plus au cours d'une année scolaire, avec un maximum - sauf accord particulier avec le salarié - de 2 semaines consécutives.

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourra varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre de la période de référence, de sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

17.6. Décompte des heures supplémentaires

Sont des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1 607 heures annuelles et les heures effectuées au-delà des plafonds prévus à l'article 17.5.

17.7. Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent être intégrés dans les plannings de travail définis sur une année ou sur la durée du contrat si elle est inférieure.

Dans ce cas, il sera défini avec chaque salarié concerné une durée hebdomadaire moyenne de travail.

Les programmes de répartition du temps de travail sont définis conformément aux dispositions de l'article 17.2.

De même, les modifications du PIV et/ou du planning sont celles définies à l'article 17.3.

Il est rappelé qu'en aucun cas la variation d'activité ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail des salariés à temps partiel au niveau de la durée légale du travail, qu'elle soit hebdomadaire (35 heures), mensuelle (151,67 heures) ou annuelle (1 607 heures).

Le CSE est consulté chaque année sur l'aménagement du temps de travail et sur les conditions des aménagements d'horaires prévus qui s'appliquent aux salariés à temps partiel et au regard des dispositions contenues dans les accords dérogatoires sur le temps partiel applicables dans la branche.

17.8. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base mensualisée d'un douzième de la rémunération annuelle de base.

Il sera ainsi assuré à chaque salarié une rémunération mensuelle régulière, indépendante de l'horaire réellement accompli chaque mois.

17.9. Conditions de prise en compte des absences

17.9.1. Périodes d'absences non rémunérées

Les périodes non travaillées en raison d'absences non rémunérées par l'association font l'objet d'une retenue sur salaire à hauteur du nombre d'heures d'absence correspondant aux heures planifiées au moment de l'absence du salarié. La retenue du nombre d'heures correspond donc à la durée de travail que le salarié aurait dû effectuer s'il avait été présent.

Il en est de même pour le décompte du temps de travail.

17.9.2. Périodes d'absences rémunérées ou indemnisées

La rémunération mensuelle lissée étant déconnectée du temps de travail du mois, la valorisation du salaire à maintenir ou à déduire se fait à partir de cette rémunération. L'horaire à prendre en compte est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, que l'absence ait correspondu à une période de forte ou de faible activité. Ainsi, pour un salarié à temps plein, une journée d'absence est valorisée pour 7 heures, une semaine d'absence pour 35 heures et un mois d'absence pour 151,67 heures.

S'agissant du décompte des heures durant l'absence, il sera comptabilisé le nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer s'il avait été présent.

17.9.3. Conditions de prise en compte des arrivées et des départs en cours de période pour le calcul de la rémunération

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de référence, du fait de son embauche ou d'une rupture de son contrat de travail en cours de période de référence, une régularisation est opérée en fin de période ou à la date de rupture du contrat de travail, dans les conditions suivantes :

- s'il apparaît que le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée de travail moyenne sur la même période, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle correspondant aux heures rémunérées ;
- à l'inverse, s'il apparaît que les sommes payées au salarié sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, l'association procède à la récupération du trop-perçu par compensation sur le solde de tout compte. En cas d'insuffisance, le salarié procède à un remboursement.

17.10. Le contrôle de la durée du travail

Un relevé du temps de travail hebdomadaire est établi selon des modalités propres à chaque établissement. Ce temps de travail fera l'objet d'un état récapitulatif mensuel écrit transmis au salarié.

De même, à la fin de chaque période de référence et à la date de départ du salarié, il sera remis au salarié un document indiquant le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence. Ce document écrit est remis à la fin de chaque période ou au terme du contrat.

Article 18 | Heures supplémentaires

18.1. Principes

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures.

Les heures supplémentaires sont payées conformément à la réglementation en vigueur.

Avec accord des deux parties, il est possible de prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant par un repos compensateur. Dans ce cas, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

18.2. Heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent

Dans la limite du contingent, après information du CSE s'il en existe, l'employeur est libre de demander aux salariés d'effectuer des heures supplémentaires.

18.3. Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent

Au-delà du contingent, l'employeur est libre de demander aux salariés d'effectuer des heures supplémentaires :

- conformément aux dispositions légales, après avis CSE s'il en existe ;
- en privilégiant, autant que possible, le recours au volontariat.

De même, toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvre droit à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions légales.

Article 19 | Forfait jours

19.1. Salariés concernés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail, deux catégories de salariés peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les salariés potentiellement concernés par le forfait jours sont les suivants :

Responsable pédagogique.

Responsable vie scolaire.

Assistant de direction.

Responsable comptable.

Responsable de ressources humaines.

Responsable administratif et financier.

Responsable de la démarche qualité.

Adjoint de direction.

Responsable de structure UFA, CFC, CFA, sites.

Responsable de maintenance bâtiments, équipements, services techniques.

Responsable hygiène et sécurité, prévention, environnement.

Chef de cuisine.

Responsable informatique et numérique.

Administrateur réseau et système d'information.

Responsable de développement de projets et de mission d'études.

Responsable de développement commercial.
Responsable de communication et de relations extérieures.
Responsable/technicien d'exploitation et entreprises/ateliers supports.
Responsable d'expérimentation et de recherche.
Responsable de développement, d'action et d'animation avec le territoire.
Responsable de développement partenarial.
Responsable de coopération et mobilité internationales.

19.2. Détermination de la durée du forfait annuel en jours

La période de référence prise en compte pour déterminer le forfait en jours débute le 1^{er} septembre de l'année N et se termine le 31 août de l'année N + 1.

Sur cette période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait est fixé à 218 jours, dont la journée de solidarité.

Ce forfait s'entend du nombre de jours travaillés pour une année complète d'activité et compte tenu d'un droit intégral à congés payés. Ainsi, pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le décompte s'effectue par journée ou demi-journées de travail.

Par demi-journée de travail, il y a lieu de considérer les situations suivantes :

- soit embauche après 13 heures ;
- soit cessation d'activité avant 13 heures.

Dans les autres cas, il sera décompté une journée de travail.

19.3. Nombre de jours de repos

Le nombre de jours de repos est déterminé chaque année pour respecter le forfait annuel en jours.

La méthode de calcul pour définir le nombre de jours de repos est la suivante :

- nombre de jours calendaires ;
- nombre de jours de repos hebdomadaire (samedis et dimanches) ;
- nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré ;
- nombre de jours de congés payés ;
- nombre de jours travaillés ;
- nombre de jours de repos par an.

La prise des jours de repos peut se faire par journées entières ou demi-journées.

19.4. Prise en compte des entrées en cours de période de référence pour calculer le nombre de jours de travail et de repos

En cas d'entrée en cours d'année, le nombre de jours à travailler pour le salarié en forfait en jours et ses repos sont déterminés par la méthode de calcul suivante :

- nombre de jours de repos sur la période = nombre de jours de repos sur l'année × nombre de jours ouvrés de présence (sans les jours fériés)/nombre de jours ouvrés de l'année (sans les jours fériés) ;
- nombre de jours à travailler sur la période = nombre de jours calendaires sur la période – nombre de jours de repos hebdomadaire sur la période – nombre de jours fériés sur la période

tombant un jour ouvré – nombre de jours de congés payés acquis en jours ouvrés – nombre de jours de repos sur la période.

19.5. Prise en compte des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période de référence pour calculer la rémunération des salariés

En cas d'absence, la retenue correspondant à chaque jour d'absence se fait en divisant le salaire forfaitaire annuel par le nombre de jours fixé au contrat de travail, augmenté du nombre de jours de congés payés et des jours fériés chômés payés tombant un jour ouvré, le paiement de ces derniers étant inclus dans le salaire annuel. Le résultat obtenu correspond à un salaire journalier qui permet de calculer le montant de la retenue pour chaque journée ou demi-journée d'absence.

La même méthode s'applique pour calculer la rémunération des salariés arrivant ou partant en cours de période de référence.

19.6. Principales caractéristiques des conventions individuelles conclues avec les salariés

Tout forfait requiert l'accord du salarié et donne lieu à la conclusion d'une convention individuelle de forfait qui doit être établie par écrit et signée par les deux parties.

Cette convention individuelle qui doit notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait, le montant de la rémunération forfaitaire annuelle lissée sur l'année, les modalités de contrôle de la durée du travail ainsi que les mesures prises pour garantir au salarié la protection de sa sécurité et de sa santé, notamment celles prévues aux articles 19.9, 19.10 et 19.13.

19.7. Le contrôle de la durée du travail

Le contrôle de la durée annuelle de travail et le suivi de la charge de travail sont assurés par le biais d'un système de suivi d'activités renseignés par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées de repos (repos hebdomadaire, congés payés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, jour férié...).

Ce document est validé et signé mensuellement par l'employeur lui permettant ainsi de contrôler le respect des repos quotidien et hebdomadaire et de s'assurer que la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité du salarié sont raisonnables. S'il constate des anomalies, l'employeur organise un entretien avec le salarié concerné dans les meilleurs délais. Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié en déterminent les raisons et recherchent les mesures à prendre afin de remédier à cette situation.

Le temps de travail fait ensuite l'objet d'un récapitulatif annuel.

19.8. Mesures prises pour garantir au salarié la protection de sa sécurité et de sa santé

Il revient à l'employeur de veiller à la sécurité et à la santé des salariés au forfait jours et d'assurer l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation de leur travail et de leur charge de travail.

À cet égard, il est rappelé que les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient des dispositions suivantes, sauf dérogation dans les conditions légales ou conventionnelles. Le forfait jours ne peut pas remettre en cause les garanties du salarié en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'établissement.

En outre, chaque salarié bénéficie périodiquement, et au minimum une fois par an, d'entretiens individuels.

Par ailleurs, chaque salarié bénéficiera d'un entretien au terme des six premiers mois qui suivent la mise en place de la convention individuelle de forfait jours.

Ils permettent de faire un bilan et de tracer des perspectives sur les points suivants :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation de son travail, l'autonomie de ses fonctions et l'articulation avec le reste de la communauté éducative ;
- l'amplitude de ses journées d'activité afin de s'assurer de leur conformité avec les durées maximales du travail journalières et hebdomadaires ;
- les temps de repos et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération.

Au regard des constats effectués, le salarié et l'employeur arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte-rendu de cet entretien.

Le salarié et l'employeur examinent si possible, à l'occasion de cet entretien, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

En tout état de cause, afin de garantir à chaque salarié au forfait jours la protection de sa sécurité et de sa santé ainsi que son droit au repos, l'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnable et assurer une bonne répartition, dans le temps, de son travail, ce dont s'assurera l'employeur.

Dans ce cadre, chaque salarié peut, à tout moment, provoquer la tenue d'une réunion avec l'employeur. Ce dernier recevra alors le salarié dans un délai de deux semaines maximum et apportera les mesures correctives nécessaires pour garantir au salarié concerné la protection de sa sécurité et de sa santé.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, le CSE sera informé sur le recours aux conventions de forfait, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

19.9. Forfait en jours réduit

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un nombre de jours travaillés réduit par l'attribution de jours de repos supplémentaires.

Le salarié est rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait.

La charge de travail doit tenir compte de la réduction convenue.

19.10. Renonciation à une partie des jours de repos

Le plafond de 218 jours, dont la journée de solidarité, ne constitue en aucun cas une durée maximale de travail.

Les salariés qui le souhaitent, en accord avec l'employeur, peuvent en effet travailler au-delà de ce plafond, en renonçant à une partie de leurs jours de repos.

L'accord entre le salarié et l'employeur doit être formalisé par écrit, par le biais d'un avenant au contrat de travail.

Chaque jour de repos auquel le salarié aura renoncé donne droit à une rémunération majorée. Le taux de cette majoration doit faire l'objet d'une mention spécifique dans l'avenant au contrat de travail, étant précisé qu'il ne peut en aucun cas être inférieur à 25 %.

En tout état de cause, le nombre maximal de jours travaillés au cours d'une année de référence est fixé à 225 jours.

19.11. Rémunération

La rémunération des salariés au forfait jours est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité prévu dans leur convention individuelle.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois sur l'autre, la rémunération est lissée, garantissant ainsi une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre de jours réellement travaillés chaque mois.

La rémunération afférente au forfait est au moins égale à la rémunération qu'il recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel calculé en fonction de son indice, de son ancienneté et des majorations et bonifications conventionnelles, le cas échéant.

Elle est majorée d'au minimum 10 %.

Article 20 | *Droit à la déconnexion*

Dans un environnement où la digitalisation prend une place de plus en plus importante, il est impératif d'œuvrer avec l'ensemble des personnels à la régulation de l'usage des différents outils pour que chacun puisse garder le contrôle de sa vie numérique.

Ainsi pour s'assurer de l'effectivité du droit individuel à la déconnexion pour tous, les partenaires sociaux invitent les employeurs à s'assurer de l'implication de tous pour un respect de la vie personnelle et familiale de chacun des salariés.

Il y a lieu d'entendre pour une lisibilité partagée les définitions suivantes :

- droit à la déconnexion : les parties signataires définissent donc le droit à la déconnexion comme le droit pour chaque salarié de ne pas être connecté aux outils numériques à usage professionnel et à ne pas être joignable pour des motifs liés à l'exécution de son contrat de travail en dehors de son temps de travail.

Il est rappelé que selon l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

En sont donc exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels ou non, les jours fériés et de jours de repos, les temps d'absences autorisées, de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.) ;

- situations d'urgence : les établissements prendront toute disposition pour que les éléments nécessaires aux différents services (codes, clés, procédures...) ne soient pas détenus par une seule personne. En cas d'urgence indispensable au bon fonctionnement, le salarié pourra être contacté par dérogation au droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion ne s'exerce cependant pas lorsqu'un salarié est en situation d'astreinte.

- outils numériques : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, téléphones portables...) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie et agenda électronique, intranet/extranet...) qui permettent d'être joignables et de travailler à distance.

■ Bénéficiaires :

Le présent article s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de la branche quelle que soit leur catégorie ou la nature de leur contrat de travail.

Pour les salariés concernés par les astreintes, ce droit à la déconnexion ne peut s'appliquer durant les périodes d'astreinte. Durant cette période, les salariés d'astreinte sont tenus de rester joignables.

Par ailleurs, une attention particulière de l'employeur devra être portée aux salariés en forfait jours.

■ Engagement de la branche :

Si les technologies de l'information et de la communication font partie intégrante de l'environnement de travail, sont indispensables aux échanges et à l'accès à l'information, leur usage doit être raisonné et équilibré, et dans le respect des périodes de repos.

Aucun salarié n'est tenu de prendre connaissance des mails qui leurs sont adressés, d'y répondre ainsi qu'aux messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de son temps de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences quelle qu'en soit la nature.

Durant ces périodes, les salariés bénéficient d'un droit à la déconnexion sans qu'une sanction ne puisse être prise à leur encontre.

La branche s'engage à rédiger une charte relative à la mise en œuvre du droit à la déconnexion, intégrant des recommandations sur l'utilisation raisonnée des outils numériques.

Article 21 | Définition du temps de travail effectif

Est considéré comme temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 22 | L'astreinte

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement.

Il en découle que les périodes durant lesquelles le salarié est à la disposition permanente de l'employeur pour participer à l'activité de l'établissement et ne peut disposer librement de son temps pour vaquer à ses occupations personnelles doivent être incluses dans la durée du travail effectif et ne sauraient être assimilées à une astreinte.

Au cours d'une période d'astreinte, seule la durée de l'intervention – y compris l'éventuel temps de trajet aller-retour – est considérée comme un temps de travail effectif et, au choix du salarié, est rémunérée ou donne droit à un repos compensateur de remplacement. Si elle est effectuée au-delà de la durée hebdomadaire ou de la limite haute de modulation, elle est traitée comme heure supplémentaire.

Les dispositions légales concernant le repos hebdomadaire seront appliquées.

Les personnels pouvant être placés en situation d'astreinte sont notamment :

- les personnels assumant des tâches de gardiennage ;
- les personnels des exploitations annexées aux établissements ;
- les personnels de la vie scolaire.

Les salariés classés dans le critère « autonomie responsabilisante » en degré capacitaire ne peuvent être positionnés en situation d'astreinte.

Les astreintes seront organisées par des plannings prévisionnels en fonction des spécificités des établissements, en tenant compte du nécessaire respect de la vie privée des salariés, qui ne pourront donc être placés en situation systématique d'astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Tout salarié en situation d'astreinte devra obligatoirement bénéficier d'une contrepartie (que l'astreinte soit activée ou pas). Cette contrepartie à l'astreinte sera au minimum d'un point par

tranche indivisible de 12 heures d'astreinte. Elle pourra prendre la forme d'avantage en nature (exemple : logement mis gracieusement à disposition). Il en sera alors fait mention dans le contrat de travail.

Il sera remis chaque mois à chaque salarié concerné, un document distinct du bulletin de salaire, récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées et des compensations y afférentes.

Article 23 | Pause. Amplitude

La pause correspond à une interruption réelle de l'activité au cours de laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur. Elle n'entre pas dans le décompte du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunérée.

En revanche, doivent être considérées comme temps de travail effectif les pauses durant lesquelles le salarié ne peut s'éloigner de son poste en raison des contraintes de celui-ci.

Dans tous les cas, les pauses d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes seront considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel dans la limite de 2 pauses par jour.

Aucun temps de travail quotidien ne pourra excéder six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Ce temps de pause ne constitue pas un temps de travail effectif et ne donne pas lieu à rémunération.

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de douze heures consécutives, à l'exclusion des salariés qui par accord de branche sont soumis à un repos quotidien de 9 heures.

Afin de limiter les coupures quotidiennes et l'amplitude de travail des salariés à temps plein, les horaires de travail des salariés à temps plein ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus de 2 interruptions, sauf accord exprès du salarié.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel relèvent par ailleurs de dispositions spécifiques définies par les accords de branche de la FFNEAP et du GOFPA pour leurs adhérents respectifs.

Chapitre 5 Rupture du contrat de travail

Article 24 | Préavis

La démission, le départ ou la mise à la retraite et le licenciement – sauf cas de licenciement pour faute lourde ou faute grave – donnent lieu à un préavis fixe comme suit :

- pour les salariés cadres : 3 mois ;
- pour les autres catégories de salariés, le préavis est fonction de l'ancienneté :
 - moins de deux ans d'ancienneté : 1 mois ;
 - deux ans et plus d'ancienneté : 2 mois.

Un délai de préavis inférieur aux délais fixés peut-être admis à la demande du salarié et si l'employeur estime que le départ rapide de ce dernier ne perturbe pas la bonne marche du service.

Article 25 | Licenciement

Hormis les cas prévus par le Code du travail pour lesquels l'indemnité de licenciement n'est pas due, il est alloué une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- moins de 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté dès la première année ;
- à partir de 10 ans : 1/3 mois de salaire par année supplémentaire.

Le montant de l'indemnité est majoré d'un 1/2 mois de salaire par tranche de 5 ans, au-delà de 10 ans d'ancienneté pour les cas de licenciements pour inaptitude ou motif économique.

Cette indemnité est fonction de l'ancienneté acquise au titre du ou des derniers contrats ininterrompus dans l'établissement.

Par exception à cette condition d'ininter interruption, il sera tenu compte, dans la détermination de l'ancienneté globale du salarié, de l'ancienneté acquise au titre des contrats à durée déterminée conclus dans le cadre des contrats d'usage, des contrats saisonniers ou des contrats conclus au titre de la politique de l'emploi, à la condition que la durée de ces contrats soit d'au moins dix mois en continu.

Article 26 | Rupture conventionnelle homologuée

Le contrat de travail peut être rompu par accord entre les parties, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 27 | Départ et mise à la retraite

27.1. Départ volontaire à la retraite

Les salariés quittant volontairement l'établissement pour faire valoir leur droit à la retraite bénéficient d'une indemnité de départ à la retraite, fixée en fonction de leur ancienneté au titre du ou des derniers contrats ininterrompus dans l'établissement. Par exception à cette condition d'ininter interruption, il sera tenu compte dans la détermination de l'ancienneté globale du salarié de l'ancienneté acquise au titre des contrats à durée déterminée conclus au titre des contrats d'usage, des contrats saisonniers ou des contrats conclus au titre de la politique de l'emploi, à condition toutefois que la durée de ces contrats soit d'au moins dix mois en continu.

Elle s'établit comme suit :

- un demi mois pour les salariés ayant atteint six ans d'ancienneté ;
- un mois pour les salariés ayant atteint douze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi pour les salariés ayant atteint dix-huit ans d'ancienneté ;
- deux mois pour les salariés ayant atteint vingt-quatre ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi pour les salariés ayant atteint trente ans d'ancienneté.

27.2. Indemnité de mise à la retraite

Le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de licenciement telle que définie l'article 25 ou, si elle est plus favorable, l'indemnité de départ volontaire à la retraite telle que définie précédemment.

Chapitre 6 Classification. Rémunérations. Avantages

Les dispositions de ce chapitre correspondent aux minima conventionnels. Elles s'appliquent à l'ensemble des contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Ce dispositif, outre le classement dans des catégories, consiste à mesurer les compétences liées aux fonctions inhérentes à l'emploi réellement exercé, permettant d'obtenir le minimum conventionnel de cet emploi.

La rémunération minimale conventionnelle est établie par la prise en compte :

- d'un indice de catégorie (art. 29) ;
- de l'ancienneté (art. 30) ;
- des critères classant (art. 31).

Elle est déterminée par le contrat de travail et la fiche de poste qui correspondent à l'emploi et aux fonctions réellement exercés et ne prend pas en compte les missions complémentaires éventuellement accomplies de manière ponctuelle ou dues à des circonstances particulières.

La rémunération peut être complétée par d'autres éléments.

L'emploi d'un salarié peut recouvrir plusieurs fonctions qui relèvent de métiers différents, d'un même domaine ou de domaines différents. Cet emploi est alors qualifié « d'emploi mixte ».

La fiche de poste – obligatoire – doit mentionner les spécificités propres à chaque fonction ainsi que les quotités horaires qui correspondent à chacune d'elles pour l'emploi mixte.

Si l'emploi est composé de plusieurs fonctions relevant de catégories différentes, la catégorie de rattachement est celle qui correspond à la fonction majoritaire en temps de travail. En cas de quotité équivalente entre catégories, le salarié sera classé dans la catégorie la plus élevée. Le rattachement à une catégorie d'emploi emporte obligation de respecter les règles relatives à la retraite, à la prévoyance et aux élections professionnelles applicables à ladite catégorie. En revanche, les indices, degrés des critères classant et tous éléments permettant de déterminer la rémunération applicable seront déterminés fonction par fonction, selon les règles conventionnelles applicables à chacune des fonctions occupées.

Des entretiens devront être mis en place au moins une fois tous les deux ans pour faire un bilan sur la période écoulée et dégager les perspectives d'évolution notamment en matière de classification.

Article 28 | Indices des catégories de classement

Les différentes fonctions des domaines professionnels définies en annexe 4 sont classées en 3 catégories :

Catégorie 1 : ouvriers/employés.

Catégorie 2 : techniciens/agents de maîtrise.

Catégorie 3 : cadres.

Une base de rémunération annuelle est définie par un indice de catégorie :

Catégorie 1 : indice 850.

Catégorie 2 : indice 880.

Catégorie 3 : indice 950.

Article 29 | Ancienneté

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de la rémunération est celle acquise dans les structures relevant de la présente convention.

Dans les établissements relevant de l'enseignement catholique, est également prise en compte, uniquement pour le calcul de la rémunération, l'ancienneté acquise en qualité de salarié de droit privé dans ces structures.

Une progression tenant compte de l'ancienneté est appliquée conformément à l'annexe 1 selon les modalités de calcul suivantes : $\text{points liés à l'ancienneté} = (\text{indice de la catégorie de classement} + \text{points liés au critère classant congés payés}) \times \text{taux d'ancienneté}$.

Le taux d'ancienneté est fonction de la catégorie d'appartenance et de l'année d'ancienneté pris en compte, voir annexe 1.

Article 30 | Critères classants

Premier niveau de critère classant : il prend en compte le nombre de semaines de congés payés supra-légaux du salarié concerné.

Pour mémoire, le nombre légal de semaines de congés payés est de 5.

Ainsi le nombre de points attribués pour ce critère s'établit comme suit :

0 semaine de CP supra-légale : 150 points.

1 semaine de CP supra-légale : 125 points.

2 semaines de CP supra-légales : 100 points.

3 semaines de CP supra-légales : 75 points.

4 semaines de CP supra-légales : 50 points.

5 semaines de CP supra-légales : 25 points.

6 semaines de CP supra-légales : 0 point.

Par ailleurs, la ou les fonctions exercées donnent lieu à des bonifications indiciaires selon 6 critères classant :

- autonomie responsabilisante ;
- relationnel professionnel ;
- expertise et technicité ;
- management de projet ou d'équipe ;
- pédagogie et didactique (pour les enseignants/formateurs) ;
- formations.

Les définitions et les points attachés à chaque degré et pour chaque critère figurent à l'annexe 2.

Le classement dans un degré « capacitaire » devra être motivé dans la fiche de classification annexée au contrat. Seront également indiqués des moyens d'accompagnement à mettre en œuvre pour atteindre un degré supérieur dans un délai raisonnable.

Article 31 | Valeur du point. Calcul de la rémunération

La valeur du point d'indice est fixée, la date de la signature de la présente convention à 19,94 €.

La rémunération annuelle brute se calcule comme suit pour un temps plein :

Indice de la catégorie de classement (art. 28).

+ points liés à l'ancienneté (art. 29).

+ points liés aux critères classant (art. 30).

= indice de rémunération, que multiplie la valeur du point d'indice (art. 32).

Une hausse de 0,25 % de la valeur du point est appliquée chaque année à effet au 1^{er} septembre et ce, à compter du 1^{er} septembre 2023.

Il pourrait y être dérogé en cas de déflation ou de stagflation (reconnue comme telle par l'Insee). Dans cette hypothèse, la décision devra être précédée d'une réunion extraordinaire de la CPPNI.

Pour les salariés en forfait jours, un coefficient de 1,10 minimum est appliqué sur l'indice de rémunération.

Selon les missions et au niveau de l'établissement, des avantages en nature peuvent être octroyés en complément.

Article 32 | Réduction sur la contribution des familles

Dans les limites fixées par l'administration, les salariés visés par la présente convention bénéficient pour les enfants dont ils sont responsables légaux de l'exonération de la contribution des familles, à l'exclusion des frais personnels (pension, demi-pension, assurances et visites médicales...), dans les établissements entrants dans le champ de la présente convention.

Article 33 | *Principe de reclassement*

Les personnels embauchés avant l'entrée en vigueur de la convention collective sont reclassés conformément aux dispositions du chapitre 6.

Il est convenu que le degré 1 « degré capacitaire » ne s'applique pas à ces personnels.

Les parties signataires conviennent que la mise en œuvre du reclassement des personnels doit se faire, dans les établissements, entre le 1^{er} septembre 2022 et le 28 février 2023.

La prise d'effet de ces nouvelles classifications et de leurs conséquences notamment en termes de rémunération est fixée au 1^{er} septembre 2022.

À l'occasion du reclassement, une fiche de reclassification sera remise au salarié en complément de sa fiche de poste.

Néanmoins, afin de rendre financièrement supportable aux établissements une augmentation importante des rémunérations générées par le nouveau système de classifications, une régularisation progressive des salaires pourra être mise en place.

Pour les salariés dont l'augmentation provoquée par la seule reclassification serait supérieure à 4,5 %, l'employeur pourra proposer, après consultation du CSE, de repartir sur un ou plusieurs paliers, l'application de la fraction supérieure à 4,5 %. Le solde de l'augmentation sera pleinement pris en compte au 1^{er} septembre 2023 au plus tard sans préjudice de l'évolution des autres critères (ancienneté par exemple).

Par ailleurs, dans les structures adhérentes ou affiliées à la FFNEAP, les enseignants-formateurs titulaires d'un diplôme de niveau 6 anciennement classés en 3^e et 2^e degré de la grille indiciaire des enseignants ou en catégorie 2 de la grille indiciaire des formateurs sont obligatoirement reclassés en catégorie 3 dans le cadre de l'application de la présente convention.

Article 34 | *Garantie de rémunération*

Les personnels embauchés avant l'entrée en vigueur de la convention collective dont le reclassement devrait conduire à leur appliquer une rémunération inférieure à celle qu'ils percevaient précédemment, bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant mensuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération mensuelle brute de base hors éléments exceptionnels de rémunération (primes exceptionnelles, heures supplémentaires ou complémentaires non contractuelles, rémunération liée à une mission ou responsabilité ponctuelle...) perçue en application de leur contrat de travail le mois précédent l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les salariés concernés se verront ainsi appliquer un indice dit « indice majoré » conforme au niveau de leur rémunération garantie, indépendamment de l'indice dit « indice réel » qui leur aurait été normalement attribué en application de la nouvelle grille de classification.

Exemple pour un PAT qui relevait des dispositions de la section 1 de la convention des personnels des établissements agricoles privés (CNEAP) : temps plein, indice 352 avant l'entrée en vigueur de la convention collective :

Rémunération mensuelle brute garantie : 1 7 33,89 euros
[(352 × 59,11 = valeur du point au 31.08.22)/12]

Mentions sur la fiche de salaire :

– indice 352 ;

– durée du travail : 151,67 ;

- taux horaire : 11,432 ;
- salaire brut mensuel : 1 733,89.

Après l'entrée en vigueur de la convention collective et le reclassement du salarié, si l'indice réel (exemple 1 020 = 1 695 €) à la rémunération garantie, puisqu'on doit maintenir la rémunération mensuelle brute garantie : (1 733,89 euros), on applique un « Indice majoré » pour garantir le niveau de rémunération : $1\,043,442 = 1\,733,89 \times (19,94/12)$.

Il convient de retenir l'indice arrondi supérieur soit 1 044.

Mentions sur la fiche de salaire :

- indice majoré 1 044 ;
- durée du travail : 151,67 ;
- taux horaire : 11,438 ;
- salaire brut mensuel : 1 734,78.

Si, postérieurement au reclassement, le salarié bénéficie de points supplémentaires au titre de l'ancienneté, de l'évolution du poste, des critères classant, de missions complémentaires, ces points s'ajoutent à l'indice majoré.

Article 35 | Garanties liées aux congés payés et à la durée du travail

Les engagements contractuels pris avec les personnels embauchés avant l'entrée en vigueur de la convention collective imposent de conserver leurs droits à congés payés supra-légaux et, par voie de conséquence, leur durée de travail.

Il est toutefois expressément convenu que le nombre de semaines de congés supra-légaux peut être réduit et ainsi la durée du travail augmentée :

Si l'initiative revient au salarié, il devra formuler sa demande par écrit auprès de son chef d'établissement. Celui-ci disposera d'un délai de 2 mois pour faire part de son acceptation ou de son refus. En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera rédigé et signé des deux parties.

Si l'initiative revient à l'employeur, ce dernier respectera les procédures de proposition de modification du contrat de travail. Le salarié demeurera libre d'accepter ou de refuser une telle proposition. Le salarié disposera d'un délai de réflexion incompressible d'un mois. Le refus du salarié ne sera pas un motif de rupture de son contrat de travail.

Chapitre 8 Retraite. Prévoyance. Complémentaire santé

Article 36 | Retraite complémentaire

Les établissements sont tenus d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire Agirc et Arrco.

Article 37 | Prévoyance et complémentaire santé

Pour les régimes de prévoyance et de frais de santé, les salariés relevant de la présente convention bénéficient des dispositions de l'accord interbranches relatif à la prévoyance et de l'accord interbranches de mise en place du régime frais de santé des établissements d'enseignement privés (EEP prévoyance et EEP santé).

Chapitre 9 Formation professionnelle

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle est un atout et un investissement, tant pour les personnes que pour les établissements. Elle participe au développe-

ment individuel des salariés et contribue à la bonne marche et aux évolutions des structures relevant de la présente convention. Elle vise plus particulièrement à :

- assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi ;
- préparer les salariés aux évolutions des structures qui les emploient ;
- permettre le développement des compétences des salariés ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés et leur mobilité.

Les salariés bénéficient des dispositions de l'accord interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle des établissements d'enseignement privés (EEP formation). Tout salarié doit pouvoir concrétiser son droit à la formation professionnelle conformément aux dispositions légales et à l'accord interbranches.

L'entretien professionnel est maintenu tous les 2 ans comme le prévoit l'article L. 6315-1 le code du travail.

Fait à Paris, le 19 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Taux d'ancienneté

Taux d'ancienneté (%) applicable à l'indice de catégorie et points critère classant congés payés

Catégorie	1	2	3
Année d'ancienneté	Ouvrier/employé	Technicien/agent de maîtrise	Cadre
	Indice de catégorie		
	850	880	950
0			
1	1,00	1,00	1,00
2	1,00	1,00	1,00
3	2,00	1,00	1,00
4	2,00	2,00	2,00
5	3,00	2,00	2,00
6	3,00	2,00	2,00
7	4,00	3,00	3,00
8	4,00	3,00	3,00
9	5,00	3,00	3,00
10	5,00	4,00	4,00
11	6,00	4,00	4,00
12	6,00	4,00	4,00
13	7,00	5,00	5,00
14	7,00	5,00	5,00
15	8,00	5,00	5,00
16	8,00	6,00	6,00
17	9,00	6,00	6,00
18	9,00	6,00	6,00
19	10,00	7,00	7,00
20	10,00	7,00	7,00
21	11,00	7,00	7,00
22	11,00	8,00	8,00
23	12,00	8,00	8,00
24	12,00	8,00	8,00
25	13,00	9,00	9,00
26	13,00	9,00	9,00
27	14,00	9,00	9,00

Catégorie	1	2	3
Année d'ancienneté	Ouvrier/employé	Technicien/agent de maîtrise	Cadre
	Indice de catégorie		
	850	880	950
28	14,00	10,00	10,00
29	15,00	10,00	10,00
30	15,00	10,00	10,00
31	16,00	11,00	11,00
32	16,00	11,00	11,00
33	17,00	11,00	11,00
34	17,00	12,00	12,00
35	18,00	12,00	12,00
36	18,00	12,00	12,00
37	19,00	12,00	12,00
38	19,00	12,00	12,00
39	20,00	12,00	12,00
40	20,00	12,00	12,00
41	21,00	12,00	12,00
42	21,00	12,00	12,00
43	22,00	12,00	12,00

Annexe 2 Critères classant : définition, degrés et points

Critères classant	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
	Ouvrier/employé	Points	Technicien/agent de maîtrise	Points	Cadre	Points
Autonomie responsabilisante	Degré 1	5	Degré 1	15	Degré 1	30
	Degré 2	10	Degré 2	20	Degré 2	35
	Degré 3	15	Degré 3	25	Degré 3	45
	Degré 4	20	Degré 4	35	Degré 4	60
Relationnel professionnel	Degré 1	5	Degré 1	15	Degré 1	30
	Degré 2	10	Degré 2	20	Degré 2	35
	Degré 3	15	Degré 3	25	Degré 3	45
	Degré 4	20	Degré 4	35	Degré 4	60
Expertise technicité	Degré 1	5	Degré 1	15	Degré 1	30
	Degré 2	10	Degré 2	20	Degré 2	35
	Degré 3	15	Degré 3	25	Degré 3	45
	Degré 4	20	Degré 4	35	Degré 4	60
Management de projet ou d'équipe			Degré 1	15	Degré 1	50
			Degré 2	20	Degré 2	75
			Degré 3	35	Degré 3	150
			Degré 4	75	Degré 4	200

Critères classant	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
	Ouvrier/employé	Points	Technicien/agent de maîtrise	Points	Cadre	Points
Pédagogie et didactique			Degré 1 Degré 2 Degré 3 Degré 4	15 20 25 100	Degré 1 Degré 2 Degré 3 Degré 4	50 100 150 200
Formations						
PVS	Formations certifiantes ou qualifiantes	15	Formations certifiantes ou qualifiantes	30	Formations certifiantes ou qualifiantes	50
Enseignant-formateur			Diplôme, titre, certification de niveau 5	50	Diplôme, titre, certification de niveau 6	80
			Diplôme, titre, certification de niveau 6	80	Diplôme, titre, certification de niveau 7	120
					Diplôme, titre, certification de niveau 8	180
Personnel gestion administrative, financière, RH					Titre de coordinateur opérationnel	100

		Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
		Ouvrier employé		Technicien		Cadre	
		Degré	Points	Points	Points	Points	Points
Autonomie responsable	L'autonomie recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissé au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision).	1	Degré capacitaire.	5	Degré capacitaire.	15	Degré capacitaire.
		2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématiques.	10	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.	20	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
		3	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés, les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.	15	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .	25	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.

		Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
		Ouvrier employé		Technicien		Cadre	
		Points		Points		Points	
Degré		<p>Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i>, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.</p>		<p>Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i>, faisant l'objet d'une évaluation globale.</p>		<p>Délégation directe et explicite de la direction pour l'élaboration de la stratégie d'un service/d'un pôle dont l'emploi a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines) L'activité s'apprécie à moyen long terme, à partir des résultats globaux de l'organisme/du centre de formation.</p>	
		20		35		60	
		4					

		Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
		Ouvrier employé		Technicien		Cadre	
		Points		Points		Points	
Relationnel	professionnel	Degré					
		1	Degré capacitaire.	5	Degré capacitaire.	15	Degré capacitaire.
		2	Échanges professionnels élémentaires.	10	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.	20	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.

Le relationnel recouvre les exigences relationnelles professionnelles de l'emploi, tant envers des acteurs internes qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires)

		Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
		Ouvrier employé		Technicien		Cadre	
		Points		Points		Points	
Degré							
	3	Échanges professionnels courants.		15		25	
		Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'arguments, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.		45		Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs requérant la construction d'arguments, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ou publics multiples.	
	4	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.		20		35	
		Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.		60		Échanges professionnels très complexes avec la conduite de négociations stratégiques auprès d'interlocuteurs très variés (internes/externes ; clients/fournisseurs ; privé/institutionnel) engageant de manière significative et décisive l'activité de l'établissement, du centre, de l'antenne...	

	Catégorie 1			Catégorie 2			Catégorie 3		
	Ouvrier employé			Technicien			Cadre		
	Degré	Points	Degré capacitaire.	Points	Degré capacitaire.	Points	Points	Degré capacitaire.	Points
Technicité et expertise	1	5	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.	5	Degré capacitaire.	15	30	Degré capacitaire.	30
	2	10	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.	10	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.	20	35	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.	35
	3	15	Réalisation de travaux d'exécution simples et répétitifs en utilisant des outils techniques ou en mettant en œuvre de savoir-faire.	15	Technicité dans un ou plusieurs domaines d'activités permettant la réalisation de travaux de mandés.	25	45	Expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles complexes relevant d'un ou plusieurs domaines d'activités.	45
	4	20	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.	20	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.	35	60	Expertise et expérience permettant de se positionner en conseil, sur un ou des domaines d'activité, auprès d'interlocuteurs internes ou externes.	60

		Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
		Ouvrier employé		Technicien		Cadre	
		Points		Points		Points	
Degré							
Management de projets/équipe	Ensemble des actions engagées par la structure afin de gérer différentes ressources (humaines, économiques, techniques) et/ou de définir, de concevoir, d'initier et de réaliser un ou des projets en vue d'atteindre les objectifs fixés.	1		Degré capacitaire.	15	Degré capacitaire.	50
		2		Responsabilité d'un projet et supervision du travail réalisé par une ou plusieurs personnes.	20	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.	75
		3		De l'encadrement hiérarchique d'ouvrier employé ou technicien.	35	Encadrement d'équipes, animation de réunions, pilotage de groupes de travail.	150
		4		Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.	75	Encadrement et responsabilité de plusieurs équipes et/ou secteurs de l'établissement.	200

		Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
		Ouvrier employé		Technicien		Cadre	
		Degré	Points		Points		Points
Pédagogie et didactique	Les compétences d'un enseignant-formateur, qui permettent de conduire efficacement un acte de formation, apparaissent au travers : des savoirs dispensés (connaissances, théorie disciplinaire...), de son savoir-faire (méthodologie, démarches...), de son savoir-être (logique comportementaliste, communication non verbale...). Uniquement pour les enseignants formateurs	1		Degré capacitaire.	15	Degré capacitaire.	50
		2		Participation à l'encadrement d'apprenants et animation d'activités dans un domaine professionnel.	20	Transmission des connaissances dans un domaine professionnel ou une discipline. Construction et mise en œuvre et animation des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des publics. Évaluation des progrès et des acquisitions des apprenants.	100
		3		Transmission des compétences dans un domaine professionnel ou une discipline. Évaluation des progrès et des acquisitions des apprenants.	35	Transmission des connaissances dans plusieurs domaines professionnels ou disciplines avec des approches pédagogiques variées, multi-modales. Capacité de personnalisation et d'individualisation des pratiques pédagogiques et éducatives. Contribution à la mise en place de pédagogies de projets en co-construction d'équipe.	150

		Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3	
		Ouvrier employé		Technicien		Cadre	
		Degré	Points	Points	Points	Points	Points
		4		Transmission des connaissances dans un domaine professionnel ou une discipline. Construction et mise en œuvre et animation des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des publics. Évaluation des progrès et des acquisitions des apprenants.	100	Spécialisation ciblée et pointue, reconnue en tant que telle dans le milieu professionnel, reposant sur une forte capacité projective et donnant lieu à des publications dans un ou plusieurs domaines/ disciplines, dans les méthodes pédagogiques et didactiques.	200
Formation	La formation recouvre les diplômes et certifications en lien avec le poste occupé, présentés par collaborateurs au regard du métier exercé, dans le cadre d'engagement réciproque collaborateur/employeur. Seules les formations qualifiantes ou certifiantes reconnues par la branche donnent lieu à l'application de ce critère.		Qualification AEVS.	15	Qualification EVS 20 pts CVS 30 pts Pour enseignant formateur - BTS : 50 pts – Licence 80 pts master 2 = 120 pts	Qualification RVS – 50 pts Qualification coordinateur opérationnel – 100 pts Pour enseignant formateur – Licence 80 pts master 2 = 120 pts, doctorat = 180 pts	50 à 180

Annexe 3 Durée de travail effectif de travail temps plein

Nombre de semaine CP	Durée du travail effectif temps plein
11 semaines = 66 jours ouvrables (soit 6 semaines légales + 5 semaines supra-légales)	$1\,383 + 7 = 1\,390$ heures
10 semaines = 60 jours ouvrables (soit 5 semaines légales + 5 semaines supra-légales)	$1\,418 + 7 = 1\,425$ heures
9 semaines = 54 jours ouvrables (soit 5 semaines légales + 4 semaines supra-légales)	$1\,453 + 7 = 1\,460$ heures
8 semaines = 48 jours ouvrables (soit 5 semaines légales + 3 semaines supra-légales)	$1\,488 + 7 = 1\,495$ heures
7 semaines = 42 jours ouvrables (soit 5 semaines légales + 2 semaines supra-légales)	$1\,523 + 7 = 1\,530$ heures
6 semaines = 36 jours ouvrables (soit 5 semaines légales + 1 semaine supra-légale)	$1\,558 + 7 = 1\,565$ heures
5 semaines = 30 jours ouvrables (soit 5 semaines légales)	$1\,600 + 7 = 1\,607$ heures

Annexe 4 Fiches de fonction

■ Rappel terminologique :

Filière-métier : ensemble de fonctions repérées.

Fonction : ensemble de postes de travail semblables, très proches dans leurs finalités.

Poste : ensemble des tâches et activités au sein d'une structure spécifique ; fonction en contexte.

■ Présentation :

Chacune des fiches de fonction est composée de 3 entrées :

- un cœur de fonction : déterminant les contours de la fonction ;
- un socle minimal de compétences attendues : identifiant les compétences attendues au regard des activités et missions positionnées par la fonction ; il s'agit d'une véritable grille de lecture permettant l'identification des besoins réels de la structure ;
- des champs d'activité possibles : illustrant les missions et activités susceptibles d'être concernées par la fonction.

Toutes ces fiches de fonction permettent une objectivation procédurale afin de parvenir à la réalisation d'une fiche de poste comprenant, au moins :

- le titre du poste et sa description succincte ;
- la ou les fiches de fonction identifiées ;
- les activités et missions confiées ;
- les relations hiérarchiques, fonctionnelles et organisationnelles ;
- les compétences attendues.

La grille des critères classant est un des outils permettant le positionnement du professionnel au regard de son expérience, expertise et évolution professionnelles et extra-professionnelles.

Pour développer une montée en compétences du salarié ou pour pallier un creux en compétences sur un niveau attendu, dans un contexte d'exercice au moins similaire à celui du poste envisagé, un degré capacitaire assure la prise en compte de ce point et agit comme un repère qui suggère, à la fois, un accompagnement de la personne dans l'évolution des gestes-métier visés, mais également, rassure le professionnel dans son évolution et les attendus du poste.

De ce fait, le degré capacitaire n'est pas destiné au reclassement des personnels. Il ne peut être utilisé que dans le cas d'un classement, sur un ou plusieurs critères classant, d'un nouveau salarié ou d'un changement de poste d'un salarié actuel. Il implique, dès lors, l'engagement par l'établissement à mettre en place un plan d'accompagnement (formation, tutorat, coaching...) visant la montée en compétences, dans un délai raisonnable, ne pouvant pas dépasser 5 années.

Socle minimal de compétences attendues

Fonction	Cat.	Autonomie Responsabilisante	Relationnel	Expertise Technicité	Management Projet/équipe	Pédagogie didactique	Formation
Domaine : formation accompagnement							
Métiers : production d'actes de formation/ingénierie de formation/interface professionnelle							
Chargé du numérique éducatif et de la digitalisation	2	3	3	2	-	2	-
Maître professionnel	3	2	2	2	2	2	-
Enseignant-Formateur	2	4	4	4	-	4	Suivant niveau
	3	2	2	2	-	2	
Coordinateur de formation	2	2	2	2	2	-	-
Responsable pédagogique	3	2	2	2	2	-	-
Métiers : animation de dispositifs de formation, animation de centre de ressources							
Aide-documentaliste	1	2	3	3	-	-	-
Animateur en CDR	1	2	3	3	-	-	-
Assistant pédagogique	2	2	2	2	-	-	-
Documentaliste	3	3	3	3	-	-	-
Moniteur	2	2	2	2	-	2	-
Métiers : conseil et accompagnement							
Surveillant veilleur de nuit	1	2	2	2	-	-	-
Animateur sportif	1	2	3	3	-	-	-
Éducateur sportif	2	2	2	2	-	-	-
Accompagnant d'apprenants à besoins éducatifs particuliers	1	3	2	2	-	-	-
Assistant éducateur de vie scolaire	1	2	3	2	-	-	-
EVS/conseiller éducation	2	2	2	2	-	-	-

Fonction	Cat.	Autonomie Responsabilisante	Relationnel	Expertise Technicité	Management Projet/équipe	Pédagogie didactique	Formation
Coordinateur de vie scolaire	2	3	3	2	2	-	-
Responsable de vie scolaire	3	2	2	2	2	-	-
Conseiller d'orientation et d'insertion	2	3	2	2	-	-	-
Chargé de mission inclusion et handicap	2	3	3	2	-	-	-
Chargé d'animation pastorale	2	3	3	2	-	-	-
Adjoint en pastorale scolaire	3	2	2	2	2	-	-
Métiers : santé							
Psychologue	3	3	2	3	-	-	-
Infirmier	3	3	3	3	-	-	-
Domaine : transversaux et supports							
Métiers : gestion administrative/financière/RH							
Chargé d'accueil	1	2	2	2	-	-	-
Secrétaire	2	2	2	2	-	-	-
Secrétaire-comptable	2	2	2	2	-	-	-
Secrétaire de Direction	2	3	2	3	-	-	-
Assistant de Direction	3	2	2	2	-	-	-
Aide-comptable	1	2	2	2	-	-	-
Comptable	2	2	2	2	-	-	-
Responsable comptable	3	2	2	2	-	-	-
Gestionnaire de paie	2	2	2	2	-	-	-
Gestionnaire des ressources humaines	2	3	2	2	-	-	-
Responsable des ressources humaines	3	3	2	2	2	-	-
Responsable administratif et financier	3	3	3	3	2	-	-

Fonction	Cat.	Autonomie Responsabilisante	Relationnel	Expertise Technicité	Management Projet/équipe	Pédagogie didactique	Formation
Responsable de la démarche qualité	3	2	2	2	2	-	-
Adjoint de direction	3	3	3	2	2	-	-
Responsable de structure UFA, CFC, CFA, sites	3	3	3	3	3	-	-
Métiers : gestion technique/règlementaire							
Agent de gardiennage	1	2	2	2	-	-	-
Conducteur de transports en commun	2	2	2	2	-	-	-
Agent de service	1	2	2	2	-	-	-
Agent de maintenance bâtiments, équipements, services techniques	1	2	2	2	-	-	-
Technicien de maintenance bâtiments, équipements, services techniques	2	3	2	2	-	-	-
Responsable de maintenance bâtiments, équipements, services techniques	3	2	2	2	2	-	-
Technicien hygiène, sécurité, prévention, environnement	2	3	2	2	-	-	-
Responsable hygiène, sécurité, prévention, environnement	3	2	2	2	-	-	-
Aide-cuisinier	1	2	2	2	-	-	-
Cuisinier	2	2	2	2	-	-	-
Chef de cuisine	3	2	2	2	-	-	-
Métiers : gestion numérique							
Technicien informatique et numérique	2	2	2	2	-	-	-
Responsable informatique et numérique	3	2	2	2	2	-	-

Fonction	Cat.	Autonomie Responsabilisante	Relationnel	Expertise Technicité	Management Projet/équipe	Pédagogie didactique	Formation
Technicien réseau et système d'information	2	3	3	2	-	-	-
Administrateur réseau et système d'information	3	2	2	2	2	-	-
Métiers : gestion prospective							
Chargé de développement de projets, de mission d'études	2	3	3	2	2	-	-
Responsable de développement de projets	3	2	2	2	2	-	-
Chargé de développement commercial	2	3	3	2	-	-	-
Responsable de développement commercial	3	2	2	2	-	-	-
Chargé de communication et de relations extérieures	2	3	3	2	-	-	-
Responsable de communication et de relations extérieures	3	2	2	2	-	-	-
Domaine : diversification des activités							
Métiers : ateliers et entreprises supports							
Conducteur d'engins	2	3	2	2	-	-	-
Ouvrier d'exploitation et entreprises/ateliers supports	1	2	2	2	-	-	-
Technicien d'exploitation et entreprises/ateliers supports	2	2	2	2	-	-	-
Responsable d'exploitation et entreprises/ateliers supports	3	3	2	2	2	-	-
Technicien d'expérimentation et de recherche	2	2	2	2	-	-	-
Responsable d'expérimentation et de recherche	3	2	2	2	-	-	-
Agent de laboratoire	1	3	2	2	-	-	-
Technicien de laboratoire	2	2	2	2	-	-	-

Fonction	Cat.	Autonomie Responsabilisante	Relationnel	Expertise Technicité	Management Projet/équipe	Pédagogie didactique	Formation
Métiers : animation des territoires/développement local							
Chargé de développement d'actions d'animation avec le territoire	2	3	3	2	-	-	-
Responsable de développement d'actions d'animation avec le territoire	3	2	2	2	-	-	-
Chargé du développement partenarial	2	3	3	2	-	-	-
Responsable du développement partenarial	3	2	2	2	-	-	-
Métiers : coopération internationale							
Chargé de coopération et de mobilité internationales	2	3	3	2	-	-	-
Responsable de coopération et de mobilité internationales	3	2	2	2	-	-	-
Missions spécifiques complémentaires							
Animation	(1)	2	3	3	-	-	-
Chargé de mission	(2)	3	3	2	-	-	-
Responsable	(3)	2	2	2	2	-	-

Domaine : formation accompagnement

Production d'actes de formation/ingénierie de formation interface professionnelle

Fonction : chargé du numérique éducatif et de la digitalisation

■ Cœur de fonction :

Le chargé du numérique éducatif et de la digitalisation coordonne la démarche du numérique éducatif au sein de l'établissement. Il identifie les besoins et construit les plans d'actions en cohérence avec l'ensemble des projets d'établissement et en lien avec les orientations de la structure.

Il développe des actions de sensibilisation, d'information et de formation autour du numérique éducatif pour les membres de l'équipe pédagogique et éducatif. Il contribue au développement de la digitalisation d'actions et d'activités au sein de l'établissement grâce à une veille active.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'argumentaires, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	2	Participation à l'encadrement d'apprenants et animation d'activités dans un domaine professionnel.
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- coordination, animation et promotion du numérique éducatif et de la digitalisation au sein de l'établissement ;
- accompagnement collectif et individuel dans la construction d'outils ;
- développement et animation d'ateliers d'information et de formation autour du numérique éducatif et de la digitalisation ;
- Conception d'outils et de modules digitaux ;
- développement d'actions pédagogiques avec et sur le numérique ;
- mutualisation des ressources et des pratiques pédagogiques.

Fonction : maître professionnel

■ Cœur de fonction :

Le maître professionnel transmet et développe, chez les apprenants, des connaissances, capacités et compétences générales, pratiques et transversales dans une démarche de conviction éducative. Il forme, accompagne et prépare les personnes en lien avec les entreprises partenaires et l'environnement social et professionnel.

Il travaille et collabore au sein d'une équipe éducative pluridisciplinaire en concevant et animant des séquences pédagogiques à partir de commandes, supports des apprentissages. Il est également le responsable de l'unité pédagogique de productions.

Il est en relation privilégiée avec les entreprises et les acteurs du monde professionnel inhérent à la formation dispensée et peut animer l'équipe pédagogique.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	2	Transmission des connaissances dans un domaine professionnel ou une discipline. Construction et mise en œuvre et animation des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des publics. Évaluation des progrès et des acquisitions des apprenants.
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- ingénierie pédagogique et didactique ;
- accueil et orientation des apprenants ;
- missions de référent, de concertation, de passation d'épreuves et d'examens ;
- participation à l'élaboration et à l'adaptation des formations, à leur promotion et à leur développement ;
- participation aux différents projets de l'établissement (pédagogique, établissement, éducatif) ;
- coordination et entretien des relations professionnelles et de coopération ;
- prise en charge de la relation clientèle ;
- animation d'équipe

Fonction : enseignant-formateur

■ Cœur de fonction :

L'enseignant-formateur transmet et développe, chez les apprenants, des connaissances, capacités et compétences générales, pratiques et transversales dans une démarche de conviction éducative. Il forme, accompagne et prépare les personnes à évoluer dans un environnement social et professionnel en mutation.

Il travaille et collabore au sein d'une équipe éducative pluridisciplinaire en concevant et animant des séquences pédagogiques d'enseignement, d'apprentissage et de travaux de recherches.

Il est en veille pédagogique et adapte ses outils et méthodes pédagogiques aux besoins des apprenants dans le cadre des exigences de la formation.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2/Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2.4	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
	3.2	
Relationnel	2.4	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
	3.2	
Expertise – Technicité	2.4	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
	3.2	
Management projet/équipe	–	–
Pédagogie – Didactique	2.4	Transmission des connaissances dans un domaine professionnel ou une discipline. Construction et mise en œuvre et animation des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des publics. Évaluation des progrès et des acquisitions des apprenants.
	3.2	
Formation	–	Suivant niveau

■ Champs d'activité possibles :

- ingénierie pédagogique et didactique ;
- Accueil et orientation des apprenants ;
- missions d'enseignant-formateur référent, de concertation, de passation d'épreuves et d'examens ;
- participation à l'élaboration et à l'adaptation des formations, à leur promotion et à leur développement ;
- participation aux différents projets de l'établissement (pédagogique, établissement, éducatif) ;
- coordination et entretien des relations professionnelles et de coopération ;
- gestion administrative et financière des interventions.

Fonction : coordinateur de formation

■ Cœur de fonction :

Le coordinateur de formation conçoit, planifie et organise des actions ou des dispositifs de formation dans le respect du cahier des charges et de la démarche qualité de la structure.

Il assure la gestion administrative et financière des formations qu'il coordonne.

Il participe à l'activité commerciale de la structure, notamment en prospectant et en développant des relations avec les entreprises, les apprenants et les prescripteurs.

Il concourt à la veille, au discernement et aux réponses aux appels d'offre et appels à projet.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	2	Responsabilité d'un projet et supervision du travail réalisé par une ou plusieurs personnes.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- ingénierie de formation et ingénierie pédagogique ;
- veille pédagogique et de la formation ;
- organisation pédagogique de la formation (planning, conventions, bilan) ;
- gestion administrative, technique, logistique et financière de la formation ;
- suivi et évaluation de la formation ;
- prospection et développement de réseaux de partenaires ;
- participation aux réponses à appels d'offre et appels à projet.

Fonction : responsable pédagogique

■ Cœur de fonction :

Le responsable pédagogique définit la conception et l'organisation des formations dont il a la charge dans le respect du cahier des charges et de la démarche qualité de la structure.

Il veille à la gestion administrative et financière des formations.

Il anime l'équipe pédagogique et éducative dans le cadre de la responsabilité sociale et environnementale de l'établissement.

Il participe à l'activité commerciale de la structure, notamment en prospectant et en développant des relations avec les entreprises, les apprenants et les prescripteurs.

Il concourt à la veille, au discernement et aux réponses aux appels d'offre et appels à projet.

Il met en œuvre les orientations définies par l'établissement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- coordination et animation de l'équipe pédagogique et éducative ;
- ingénierie de formation et ingénierie pédagogique ;
- veille pédagogique et de la formation ;
- organisation pédagogique des formations ;
- recrutement des intervenants et des formateurs ;
- veille à la gestion administrative, technique, logistique et financière des formations ;
- analyse et adaptation des formations ;
- prospection et développement de réseaux de partenaires ;
- coordination des réponses à appels d'offre et appels à projet.

Fonction : aide-documentaliste

■ Cœur de fonction :

L'aide-documentaliste, sous la responsabilité du documentaliste, recherche et gère des sources et des informations documentaires selon les besoins de la structure.

Il met à disposition un fonds documentaire physique et numérique et en facilite l'accès aux différents publics (apprenants, enseignants-formateurs, personnels, partenaires...).

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	3	Échanges professionnels courants.
Expertise – Technicité	3	Réalisation de travaux d'exécution simples et répétitifs en utilisant des outils techniques ou en mettant en œuvre de savoir-faire.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- mise à disposition des informations pédagogiques, du fonds documentaire et des informations administratives ;
- gestion de l'espace et du fonds documentaire ;
- organisation, classement et référencement de la documentation ;
- réalisation de tâches administratives ;
- assistance à l'enseignant-formateur documentaliste lors d'actions de formation et d'événements.

Fonction : animateur en CDR

■ Cœur de fonction :

L'animateur en CDR organise et anime l'espace du centre de ressources en étroite coordination avec l'enseignant-formateur documentaliste ou, à défaut, avec le responsable fonctionnel du CDR.

Il accueille et accompagne les usagers du CDR (apprenants, personnels, partenaires...) tout en veillant au fonctionnement optimal du CDR.

Il contribue également au déploiement et à l'enrichissement des ressources et à l'organisation d'actions et d'animations pédagogiques en lien avec la documentation.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	3	Échanges professionnels courants.
Expertise – Technicité	3	Réalisation de travaux d'exécution simples et répétitifs en utilisant des outils techniques ou en mettant en œuvre de savoir-faire.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- accueil et accompagnement des usagers du CDR ;
- ajustement du fonctionnement du CDR ;
- participation à la conception et à l'animation de situations d'apprentissage ;
- mise en place d'outils de suivi de l'activité du CDR ;
- contribution à l'organisation et à la formalisation de la veille documentaire ;
- contribution à l'animation de la vie pédagogique de l'établissement.

Fonction : assistant pédagogique

■ Cœur de fonction :

L'assistant pédagogique exerce des fonctions d'appui au personnel pédagogique pour le soutien et l'accompagnement auprès des apprenants. Il assure un suivi administratif, technique et pédagogique.

En lien avec l'équipe pédagogique, il réalise des actions de formation auprès des apprenants et il contribue l'organisation et à la préparation des actions de formation, notamment dans le cadre de la digitalisation des activités.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- assistance et accompagnement auprès des enseignants-formateurs ;
- contribution à la gestion des tâches de coordination pédagogique et d'administration générale ;
- organisation des modalités techniques et pédagogiques ;
- suivi administratif, technique et pédagogique ;
- transmission des données pédagogiques aux acteurs concernés (création et gestion des profils utilisateurs, mise en ligne des modules, récapitulatif des visioconférences et des séances en lignes, relevé de notes, attestations de présence...).

Fonction : documentaliste

■ Cœur de fonction :

Il gère un fonds documentaire dont il est responsable et éduque à l'information et aux médias. Il veille à ce que le CDR soit un lieu de rencontre, d'apprentissage et d'ouverture éducative, culturelle et professionnelle.

Il contribue à la diffusion de l'information utile au sein de l'établissement et réalise une veille informationnelle pour l'ensemble de la communauté éducative.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	3	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	3	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ou publics multiples.
Expertise – Technicité	3	Expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles complexes d'un ou plusieurs domaines d'activités.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- veille documentaire et informationnelle ;
- accueil et orientation des apprenants ;
- participation aux différents projets de l'établissement (pédagogique, établissement, éducatif) ;
- coordination et entretien des relations professionnelles et de coopération ;
- gestion administrative et financière des interventions ;
- accueil et accompagnement des usagers du CDR ;
- ajustement du fonctionnement du CDR.

Fonction : moniteur

■ Cœur de fonction :

Le moniteur exerce sa fonction auprès des apprenants. Il encadre un groupe-classe, anime des activités et participe activement à la formation des élèves, apprentis et étudiants qui lui sont confiés dans une véritable démarche de conviction éducative. Il participe à l'ensemble des actions de la communauté pédagogique et éducative.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	2	Participation à l'encadrement d'apprenants et animation d'activités dans un domaine professionnel.
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- intervention, animation d'activités et gestion des apprenants ;
- missions de référents, de concertation, de passation d'épreuves et d'examens ;
- participation à l'élaboration et à l'adaptation des formations, à leur promotion et à leur développement ;
- participation aux différents projets de l'établissement (pédagogique, établissement, éducatif).

Fonction : surveillant-veilleur de nuit

■ Cœur de fonction :

Le surveillant-veilleur de nuit assure une veille active des personnes et des biens, en tenant compte des informations recueillies à sa prise de poste, dans le respect de l'intimité de la personne et des consignes institutionnelles. Il peut également assurer des tâches d'entretien courant des locaux.

Il assure un relai efficace entre les équipes de nuit et de jour et participe au projet d'établissement et au projet d'internat, le cas échéant.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	2	Échanges professionnels élémentaires.
Expertise – Technicité	2	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- application des règles de sécurité, d'établissement et d'internat, le cas échéant, dans le respect de la personne ;
- surveillance des locaux et des équipements dans le cadre des rondes ;
- rendus-comptes quotidiens des observations et informations aux services concernés et en lien avec la procédure établie ;
- réalisation d'échanges entre les équipes de nuit et de jour.

Fonction : animateur sportif

■ Cœur de fonction :

L'animateur sportif conçoit, anime et encadre diverses activités physiques et sportives. Il engage des actions pédagogiques d'initiation, de formation ou de perfectionnement. En collaboration avec la vie scolaire et en cohérence avec les projets éducatif, d'établissement et, le cas échéant, de vie scolaire, il contribue aux développements des compétences physiques et transversales des apprenants.

Il s'assure de la qualité du matériel et du respect des règles de sécurité. Il peut participer à l'organisation de rencontres sportives.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	3	Échanges professionnels courants.
Expertise – Technicité	3	Réalisation de travaux d'exécution simples et répétitifs en utilisant des outils techniques ou en mettant en œuvre de savoir-faire.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- conception et animation d'activités physiques et sportives ;
- contribution à l'évaluation des compétences transversales ;
- accompagnement de la vie scolaire dans la surveillance et l'accompagnement des apprenants ;
- assistance auprès des enseignants-formateurs d'éducation physique et sportive.

Fonction : éducateur sportif

■ Cœur de fonction :

L'éducateur sportif, diplômé d'État, organise, conçoit, anime et encadre diverses activités physiques et sportives. Il engage des actions pédagogiques d'initiation, de formation ou de perfectionnement. En collaboration avec la vie scolaire et en cohérence avec les projets éducatif, d'établissement et, le cas échéant, de vie scolaire, il contribue aux développements des compétences physiques et transversales des apprenants et élabore un projet d'animation sportive au sein de l'établissement.

Il s'assure de la qualité du matériel et du respect des règles de sécurité. Il peut organiser des rencontres sportives.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'argumentaires, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- élaboration d'un projet d'animation physique et sportive ;
- conception et animation d'activités physiques et sportives ;
- contribution à l'évaluation des compétences transversales ;
- organisation de rencontres sportives ;
- accompagnement de la vie scolaire dans la surveillance et l'accompagnement des apprenants ;
- assistance auprès des enseignants-formateurs d'éducation physique et sportive.

Fonction : accompagnant d'apprenants à besoins éducatifs particuliers

■ Cœur de fonction :

L'accompagnant d'apprenants à besoins éducatifs particuliers contribue à la bonne réalisation du projet personnalisé de scolarisation quelle que soit la structure éducative. Il participe aux différents temps de réunion, de concertation et de travail en lien avec les apprenants suivis.

Il constitue une des réponses humaines à des besoins particuliers, en compensation à un handicap d'origine motrice, sensorielle, intellectuelle, psychique ou en lien avec une maladie invalidante.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	3	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés, les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.
Relationnel	2	Échanges professionnels élémentaires.
Expertise – Technicité	2	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- accompagnement des apprenants à besoins éducatifs particuliers :
 - dans les actes de la vie quotidienne ;
 - dans l'accès aux activités d'apprentissage ;
 - dans les activités de la vie sociale et relationnelle ;
- participation à la mise en œuvre et au suivi du plan personnalisé de compensation des apprenants dans les différents lieux de vie de l'établissement (en lien avec les professionnels et les responsables légaux) ;
- réalisation d'un suivi régulier et de comptes rendus partagés au sein de l'équipe pédagogique et éducative.

Fonction : assistant éducateur de vie scolaire

■ Cœur de fonction :

L'assistant éducateur de vie scolaire (AEVS) ou surveillant assure une présence privilégiée auprès des apprenants qu'il encadre et pour lesquels il se tient à l'écoute. Il est attentif aux situations individuelles et de groupes en instaurant et favorisant un dialogue entre tous. Il oriente les apprenants vers les personnes ressources au sein de l'établissement en fonction des situations.

Sous l'autorité de son responsable ou du chef d'établissement, en collaboration avec l'équipe de vie scolaire, l'AEVS ou surveillant veille au respect, par les apprenants, des consignes de sécurité, du règlement intérieur et projet éducatif de l'établissement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	3	Échanges professionnels courants.
Expertise – Technicité	2	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	Formation qualifiante AEVS possible.

■ Champs d'activité possibles :

- application des règles de sécurité, d'établissement et d'internat, le cas échéant, dans le respect de la personne ;
- surveillance et des différents temps scolaires ;
- encadrement lors de sorties pédagogiques et d'activités scolaires ;
- contrôle d'accès à l'établissement et aux différents lieux de vie ;
- intervention auprès des apprenants au sein et aux abords de l'établissement en lien avec le responsable hiérarchique ou fonctionnel ;
- saisie administrative ;
- animation de temps de loisirs et de détente.

Fonction : éducateur de vie scolaire/conseiller éducation

■ Cœur de fonction :

L'éducateur de vie scolaire (EVS) ou conseiller éducation participe à l'organisation et à la réalisation des activités du temps périscolaire au sein de l'établissement. Sous l'autorité de son responsable ou du chef d'établissement, il veille à la mise en œuvre et au respect du projet éducatif et du règlement intérieur.

Il accompagne les apprenants dans la réalisation de leur travail scolaire, veille à la sécurité des personnes et à la surveillance générale à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement. Il assure un premier niveau de gestion de la vie scolaire.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	CQP éducateur de vie scolaire possible.

■ Champs d'activité possibles :

- surveillance et prise en charge des apprenants ;
- encadrement des apprenants dans la réalisation du travail scolaire ;
- détection des difficultés rencontrées par les apprenants ;
- gestion courante de la vie scolaire ;
- participation à la conception et à l'animation d'activités éducatives, culturelles, sportives, de loisirs ou pastorales.

Fonction : coordinateur de vie scolaire

■ Cœur de fonction :

Le coordinateur de vie scolaire (CVS) organise, participe et suit l'activité et les moyens de la vie scolaire en manquant une équipe et en collaboration avec le responsable de vie scolaire, l'adjoint ou le chef d'établissement.

Il coordonne l'organisation et le fonctionnement de la vie scolaire dont il a la charge en favorisant la communication et les liens entre les différents acteurs et services de l'établissement. Il inscrit son action en référence aux valeurs développées dans le cadre des projets éducatif et d'établissement et du règlement intérieur.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'argumentaires, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	2	Responsabilité d'un projet et supervision du travail réalisé par une ou plusieurs personnes.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	CQP coordinateur de vie scolaire possible.

■ Champs d'activité possibles :

- accueil éducatif des apprenants et de leurs familles ;
- coordination du service de vie scolaire ;
- conception et conduite de projets d'animation et d'activités éducatives ;
- intégration et accompagnement du personnel de vie scolaire.

Fonction : responsable de vie scolaire

■ Cœur de fonction :

Le responsable de vie scolaire (RVS) assure l'organisation et le fonctionnement de la vie scolaire. Il collabore avec l'ensemble des services de l'établissement et met en œuvre les activités de la vie scolaire au regard des besoins identifiés, des orientations générales de l'établissement et dans le respect des projets éducatif et d'établissement.

Sous la responsabilité de l'adjoint ou du chef d'établissement, membre de l'équipe de direction, il coordonne la vie scolaire et accompagne les personnes placées sous sa responsabilité en lien avec les valeurs de l'établissement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	Formation qualifiante RVS possible.

■ Champs d'activité possibles :

- participation au pilotage global de l'établissement ;
- organisation du service de vie scolaire ;
- suivi et évaluation du fonctionnement de la vie scolaire ;
- conception et conduite de projets d'animation et d'activités éducatives ;
- intégration et accompagnement du personnel de vie scolaire.

Fonction : conseiller d'orientation et d'insertion

■ Cœur de fonction :

Le conseiller d'orientation et d'insertion accompagne les apprenants à identifier leur projet personnel et professionnel puis à planifier leur parcours de formation. Il assure un suivi régulier afin d'aider les apprenants à parfaire leur connaissance de soi et à ajuster les objectifs professionnels et de vie. Il participe aux séances d'orientation.

Il maintient également une relation privilégiée avec les partenaires professionnels, les responsables légaux et les structures d'orientation et d'emploi sur le territoire.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- accompagnement et conseil lors d'entretiens d'orientation ;
- actions de prévention et d'informations professionnelles ;
- participation aux actions d'ancrage éducatif ;
- développement du réseau professionnel d'orientation ;
- organisation des actions d'orientation ;
- veille professionnelle.

Fonction : chargé de mission inclusion et handicap

■ Cœur de fonction :

Le chargé de mission inclusion et handicap contribue à une inclusion réussie de l'ensemble des personnes au sein de l'établissement. Il assure le suivi des apprenants en situation de handicap et veille à l'absence de discrimination quel que soit le motif.

Il réalise la mise en œuvre et le suivi de l'ensemble des dispositifs concernés, notamment des projets personnalisés de scolarisation des apprenants bénéficiaires de ce dispositif et coordonne l'ensemble des démarches liées à l'inclusion au sein des formations, tant sur l'établissement que sur les structures annexes participant à la formation des apprenants concernés (entreprises, annexes pédagogiques...). Il est le référent de l'établissement sur les questions liées au handicap et à l'inclusion et participe aux différentes réunions, concertations et temps de travail sur cette thématique.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs, Nécessite la construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- accueil, écoute et orientation des apprenants au regard de leur situation ;
- identification des adaptations et mises en œuvre de celles-ci ;
- informations, sensibilisations et formations auprès des membres de la communauté éducative et des professionnels ;
- développement du réseau professionnel d'orientation et d'inclusion ;
- veille réglementaire ;
- surveillance du cadre éthique ;
- gestion et suivi des dossiers administratifs.

Fonction : chargé d'animation pastorale

■ Cœur de fonction :

Le chargé d'animation pastorale s'assure de faire de l'établissement un lieu animé par l'esprit évangélique. Il conçoit des actions et des activités permettant à tous ceux qui le désirent de vivre sa foi et de grandir dans son intériorité. Il participe à la première annonce et à la formation intégrale de la personne.

Sous la responsabilité d'un adjoint en pastorale scolaire ou du chef d'établissement, il oriente son action dans le respect du projet éducatif de l'établissement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs, nécessite la construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- participation au projet d'animation pastorale ;
- conception d'activités pastorales ;
- animation de temps forts ;
- participation aux activités de la vie scolaire ;
- développement d'une coopération avec les jeunes du diocèse et des établissements du CNEAP.

Fonction : adjoint en pastorale scolaire

■ Cœur de fonction :

L'adjoint en pastorale scolaire coordonne et met en œuvre le projet pastoral de l'établissement. Il anime une équipe de salariés et/ou de bénévoles pour réaliser des actions et des activités permettant à tous ceux qui le désirent de vivre sa foi et de grandir dans son intériorité. Il participe à la première annonce et à la formation intégrale de la personne.

Missionné et sous la responsabilité du chef d'établissement, membre de l'équipe de direction, il oriente son action dans le respect du projet éducatif de l'établissement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- coordination du projet d'animation pastorale ;
- animation de l'équipe pastorale ;
- animation de temps forts et de séances de catéchèse ;
- participation aux activités de la vie scolaire ;
- représentation de l'établissement dans des instances d'église ;
- développement d'une coopération avec les jeunes du diocèse et des établissements du CNEAP.

Fonction : psychologue

■ Cœur de fonction :

Le psychologue scolaire, diplômé d'un master en psychologie, réalise des actions d'analyse, d'évaluation, de conseil et de suivi selon les besoins des personnes afin d'apporter un soutien, une aide et un accompagnement psychologiques. Il conçoit et participe à des activités de prévention contre l'échec scolaire et toutes les formes de discrimination. Il s'assure de la prise en compte des risques psychosociaux dans l'ensemble des actions éducatives et professionnelles.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	3	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	3	Expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles complexes relevant d'un ou plusieurs domaines d'activités.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- consultation individuelle ou collective ;
- accompagnement des apprenants, des personnels et des membres de la communauté éducative ;
- identification des risques psychosociaux et élaboration d'actions de prévention ;
- sensibilisation, information et formation auprès des personnels ;
- participation au projet éducatif, d'établissement et pédagogique ;
- participation à différentes instances.

Fonction : infirmier

■ Cœur de fonction :

L'infirmier, diplômé d'État, veille au comportement des apprenants sur le plan physique, psychique et psychologique. Il prend en charge les apprenants et, suivant les difficultés identifiées, oriente vers les professionnels appropriés, le cas échéant. Il réalise un suivi régulier et participe aux réunions de l'équipe pédagogique et éducative de l'établissement. Il constitue les dossiers administratifs et participe à la mise en œuvre et à l'animation d'actions permettant l'amélioration de la qualité de vie des apprenants et des personnels, sur le plan de l'hygiène, de la sécurité et de l'ergonomie.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	3	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	3	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ou publics multiples.
Expertise – Technicité	3	Expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles complexes relevant d'un ou plusieurs domaines d'activités.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- Consultation individuelle ou collective ;
- accompagnement des apprenants, des personnels et des membres de la communauté éducative ;
- prise en charge des apprenants et des personnels suivant les maux ;
- orientation et suivi des apprenants et des personnels ;
- identification des risques psychosociaux et élaboration d'actions de prévention ;
- sensibilisation, information et formation auprès des personnels ;
- participation au projet éducatif, d'établissement et pédagogique ;
- participation à différentes instances.

Domaine : transversaux et supports

Gestion administrative/financière/RH

Fonction : chargé d'accueil

■ Cœur de fonction :

Le chargé d'accueil anime et organise un espace d'accueil et d'information. Il accueille le public, l'écoute et recueille sa demande, l'informe et le dirige.

Il réalise des tâches administratives et actualise les informations mises à la disposition du public. Il se tient informé de l'actualité de l'établissement et des différents temps forts de l'organisation scolaire.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	2	Échanges professionnels élémentaires.
Expertise – Technicité	2	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- accueil téléphonique et physique ;
- information et orientation du public ;
- animation et organisation de l'espace d'accueil ;
- mise à jour des outils logistiques ;
- réalisation de tâches administratives ;
- gestion de rendez-vous et de la circulation de l'information ;
- actualisation de l'affichage ;
- participation aux réunions d'équipe et aux événements.

Fonction : secrétaire

■ Cœur de fonction :

Le secrétaire réalise les opérations de gestion administrative de la structure. Il accueille, informe et oriente le public. Il diffuse l'information et met à jour l'ensemble des données inhérentes à son activité et à celle de la structure. Il intervient sur des activités diverses de la vie de l'établissement en lien avec l'ensemble des services concernés.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	-	
Pédagogie – Didactique	-	
Formation	-	

■ Champs d'activité possibles :

- accueil téléphonique et physique ;
- information et orientation du public ;
- animation et organisation de l'espace d'accueil ;
- mise à jour des outils logistiques ;
- réalisation de tâches administratives ;
- gestion de rendez-vous et de la circulation de l'information ;
- actualisation de l'affichage ;
- participation aux réunions d'équipe et aux événements.

Fonction : secrétaire-comptable

■ Cœur de fonction :

Le secrétaire-comptable réalise les opérations de gestion administrative et comptable de la structure selon les règles de comptabilité générale. Il peut réaliser des documents de synthèse comptable et concevoir des outils de suivi de l'activité de l'établissement.

Il accueille, informe et oriente le public. Il diffuse l'information et met à jour l'ensemble des données inhérentes à son activité et à celle de la structure.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- accueil téléphonique et physique ;
- information et orientation du public ;
- animation et organisation de l'espace d'accueil ;
- mise à jour des outils logistiques ;
- réalisation de tâches administratives ;
- réalisation des opérations comptables ;
- établissement des déclarations fiscales et sociales ;
- gestion de rendez-vous et de la circulation de l'information ;
- actualisation de l'affichage ;
- participation aux réunions d'équipe et aux événements.

Fonction : secrétaire de direction

■ Cœur de fonction :

Le secrétaire de direction assiste un ou plusieurs responsables de l'établissement (chef d'établissement, adjoints, responsables...) afin d'optimiser la gestion de leur activité. Il organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.

Il peut prendre en charge le suivi complet de dossiers ou d'événements spécifiques.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	3	Technicité dans un ou plusieurs domaines d'activités permettant la réalisation de travaux demandés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- gestion administrative de la direction, des instances ;
- organisation des instances ;
- réalisation d'activités de secrétariat pédagogique ;
- relation avec les familles et les apprenants ;
- relation avec les partenaires professionnels et institutionnels ;
- participation à la communication interne et externe.

Fonction : assistant de direction

■ Cœur de fonction :

L'assistant de direction assiste le chef d'établissement afin d'optimiser la gestion de son activité. Il organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.

Il peut prendre en charge le suivi complet de dossiers ou d'événements spécifiques et coordonner une équipe.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- gestion administrative de la direction, des instances ;
- coordination et animation d'équipe ;
- conseil au chef d'établissement dans les aspects administratifs ;
- organisation des instances ;
- réalisation d'activités de secrétariat pédagogique ;
- relation avec les familles et les apprenants ;
- relation avec les partenaires professionnels et institutionnels ;
- participation à la communication interne et externe.

Fonction : aide-comptable

■ Cœur de fonction :

L'aide-comptable contribue à la gestion comptable de l'établissement. Sous l'autorité d'un responsable ou du chef d'établissement, il assure la comptabilité des familles et de la restauration et peut associer des travaux simples de secrétariat.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	2	Échanges professionnels élémentaires.
Expertise – Technicité	2	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- comptabilité famille et autre tiers ;
- saisie des écritures comptables ;
- suivi et comptabilisation des notes de frais ;
- révision et préparation des bilans ;
- réalisation de tâches administratives générales.

Fonction : comptable

■ Cœur de fonction :

Le comptable assure la tenue de la comptabilité, dans le respect des procédures établies, en garantissant la régularité et la fiabilité des comptes. Il tient la comptabilité générale et/ou analytique en contrôlant la cohérence des documents comptables produits. Il effectue les opérations comptables et produit les documents légaux.

Il entretient les relations avec les partenaires financiers et les organismes de contrôle. Il participe à l'analyse financière, statistique et budgétaire de la structure.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- facturation, encaissement et relance ;
- établissement des livres comptables ;
- contrôle des opérations bancaires ;
- gestion des paies et du social ;
- gestion des comptes clients et fournisseurs ;
- veille réglementaire ;
- réalisation de la comptabilité analytique ;
- conseil au chef d'établissement.

Fonction : responsable comptable

■ Cœur de fonction :

Le responsable comptable assure la mise en œuvre des orientations financières, contribue à la préservation et au développement des ressources économiques de la structure. Il peut manager une équipe et supervise la tenue des comptes, notamment la saisie comptable et les travaux de révision, dans le respect des procédures établies. Il possède un rôle de conseil auprès du chef d'établissement et exploite des outils décisionnels nécessaire au pilotage stratégique.

Il entretient les relations avec les partenaires financiers et les organismes de contrôle. Il participe à l'analyse financière, statistique et budgétaire de la structure.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- gestion de tâches comptables à responsabilité ;
- coordination et animation d'équipe ;
- contrôle de conformité aux obligations réglementaires ;
- suivi de la performance économique de l'entreprise ;
- conseil au chef d'établissement.

Fonction : gestionnaire de paie

■ Cœur de fonction :

Le gestionnaire de paie est le garant du traitement de la paie dans l'établissement. Il réunit, étudie et traite toutes les informations concernant les salariés de la structure et s'assure également des formalités administratives et techniques qui sont enclines à la gestion du personnel liées à l'embauche.

Il réalise une veille réglementaire et technique régulière.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- élaboration des bulletins de paie ;
- paiement des salaires ;
- établissement des déclarations de cotisations ;
- établissement de la déclaration annuelle des données sociales annuelle ;
- veille réglementaire et technique.

Fonction : gestionnaire des ressources humaines

■ Cœur de fonction :

Le gestionnaire des ressources humaines applique la politique de gestion des ressources humaines. Il conseille, oriente et informe les personnels. Il suit le salarié de sa prise de fonction à sa sortie de la structure. Il participe à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences tout en prévenant les risques psychosociaux de l'établissement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- gestion des recrutements ;
- supervision de la gestion administrative du personnel et de la paie ;
- suivi administratif des relations sociales ;
- proposition du plan de formation ;
- coordination auprès des différents interlocuteurs externes.

Fonction : responsable des ressources humaines

■ Cœur de fonction :

Le responsable des ressources humaines s'implique dans la coordination des décisions stratégiques de l'entreprise en termes de ressources humaines. Il assure le suivi des dossiers du personnel et gère les compétences individuelles afin de le capitaliser et d'anticiper les évolutions structurelles.

Il participe à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences tout en prévenant les risques psychosociaux de l'établissement. Il peut gérer une équipe et conseille le chef d'établissement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	3	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- application de la politique et de la stratégie ;
- supervision de la gestion administrative du personnel et de la paie ;
- analyse et développe la qualité du dialogue social ;
- pilote le développement des ressources humaines ;
- coordination auprès des différents interlocuteurs externes.

Fonction : responsable administratif et financier

■ Cœur de fonction :

Le responsable administratif et financier s'implique dans la coordination des décisions stratégiques de l'entreprise. Il supervise l'ensemble des services fonctionnels et veille à son équilibre économique.

Il conseille le chef d'établissement et est garant du respect des obligations légales.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	3	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	3	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ou publics multiples.
Expertise – Technicité	3	Expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles complexes relevant d'un ou plusieurs domaines d'activités.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- suivi comptable et financier ;
- management hiérarchique et transversal ;
- coordination des tâches administratives ;
- conseil et appui technique auprès du chef d'établissement.

Fonction : responsable de la démarche qualité

■ Cœur de fonction :

Le responsable de la démarche qualité propose et met en place la politique qualité de l'établissement. Il organise et maintient cette démarche qualité dans une dynamique d'évaluation et d'amélioration continues. Il analyse les besoins et conçoit outils et temps de travail auprès des équipes pour sensibiliser, informer et former à la bonne application des procédures arrêtées.

Il est garant de la politique qualité et assure l'obtention ou le renouvellement des certifications ou accréditations de l'établissement. Il mène une veille active et réalise les ajustements en conséquence.

Il coordonne, le cas échéant, les plans d'actions liés à l'hygiène, la sécurité, au développement durable et à la responsabilité sociale et environnementale de l'établissement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- proposition et mise en œuvre de la démarche qualité de l'établissement ;
- veille normative et réglementaire ;
- conception et actualisation des procédures et des outils ;
- sensibilisation, information et formation à la bonne application des procédures ;
- mise à jour du système documentaire ;
- réalisation des audits internes et supervision des audits externes ;
- coordination des actions qualité, hygiène, sécurité, développement durable et RSE.

Fonction : adjoint de direction

■ Cœur de fonction :

L'adjoint de direction participe au pilotage de l'établissement et est membre de l'équipe de direction.

Il appuie le chef d'établissement dans la mise en œuvre des orientations de l'établissement. Il participe activement aux projets de l'établissement (éducatif, établissement, pédagogique). Il anime, en lien avec le chef d'établissement, des temps de coordination, de concertation, de réunion. Il assure l'organisation pédagogique et contribue à la reconnaissance et au développement de l'établissement dans sa démarche d'innovation, d'expérimentation et de diversification.

Il impulse une dynamique de projets et d'amélioration continue au sein de l'établissement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	3	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	3	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ou publics multiples.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	Titre de coordinateur opérationnel possible.

■ Champs d'activité possibles :

- proposition et mise en œuvre des axes stratégiques de l'établissement ;
- participation à la gestion administrative, technique et logistique de l'établissement ;
- organisation et coordination de l'établissement ;
- supervision et contrôle de la qualité et de la conformité pédagogiques de l'établissement ;
- participation aux recrutements des intervenants et des enseignants/formateurs ;
- représentation de la structure auprès des partenaires ;
- ingénierie de formation et ingénierie pédagogique ;
- veille pédagogique et de la formation.

Fonction : responsable de structure UFA, CFC, CFA, sites

■ Cœur de fonction :

Le responsable de structure UFA, CFC, CFA ou sites assure, par délégation du chef d'établissement, des missions de veille à la mise en œuvre des projets d'établissement (éducatif, établissement, pédagogique, démarche qualité). Il propose les axes stratégiques du centre qu'il dirige et coordonne leur mise en œuvre. Il est garant de l'organisation pédagogique générale, du développement et des projets du centre. Il est responsable de la gestion financière, administrative et des ressources humaines du site dont il a la charge.

Il assure une fonction de représentation auprès des partenaires et promeut les activités de formation du centre.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	3	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	3	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ou publics multiples.
Expertise – Technicité	3	Expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles complexes relevant d'un ou plusieurs domaines d'activités.
Management projet/équipe	3	Encadrement d'équipes, animation de réunions, pilotage de groupes de travail.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	Titre de coordinateur opérationnel possible.

■ Champs d'activité possibles :

- proposition et mise en œuvre des axes stratégiques de la structure ;
- gestion administrative, technique, logistique, financière et des ressources humaines ;
- organisation et coordination de la structure ;
- supervision et contrôle de la qualité et de la conformité pédagogiques de la structure ;
- recrutement des intervenants et des formateurs ;
- suivi, évaluation et évolution de la structure (dont prospection, appels offre/projet) ;
- représentation de la structure auprès des partenaires ;
- ingénierie de formation et ingénierie pédagogique ;
- veille pédagogique et de la formation.

Fonction : agent de gardiennage

■ Cœur de fonction :

L'agent de gardiennage accueille, renseigne et oriente les visiteurs de l'établissement. Il surveille les accès selon des impératifs de sécurité, de tranquillité, de propreté et en veillant aux respects des règlements.

Il peut effectuer l'entretien et la maintenance des lieux et des abords.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	2	Échanges professionnels élémentaires.
Expertise – Technicité	2	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- accueil, information et orientation des visiteurs ;
- surveillance des lieux et des biens ;
- application et veille au respect du règlement intérieur ;
- contrôle le fonctionnement des équipements de sécurité et de l'état du bâti ;
- surveillance et vérification de l'aspect, la propreté et la salubrité des espaces communs, des locaux et des équipements.

Fonction : conducteur de transports en commun

■ Cœur de fonction :

Le conducteur de transports en commun réalise le transport en commun de personnes, selon la réglementation routière, les règles de sécurité des biens et des personnes et les impératifs de délai et de qualité.

Il effectue le transport de personnes avec ordre de mission signé, notamment dans le cadre du ramassage scolaire des apprenants, des activités pédagogiques, sportives, culturelles et extrascolaires de l'établissement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- veille réglementaire et respect de la réglementation en vigueur concernant la sécurité liée au transport des personnes, tant sur la conformité des véhicules que sur les trajets ;
- responsabilité des personnes en lien avec les accompagnants ;
- entretien du matériel et des véhicules ;
- tenue régulière des carnets d'entretien et de bord des véhicules de transport de personnes ;
- organisation des déplacements.

Fonction : agent de service

■ Cœur de fonction :

L'agent de service assure l'entretien et l'hygiène des locaux en suivant les procédures et les protocoles. Il réalise le ménage et le nettoyage afin d'entretenir la propreté dans l'établissement. Son activité contribue à assurer le bien-être et la sécurité des personnes.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	2	Échanges professionnels élémentaires.
Expertise – Technicité	2	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- maintien en état de propreté tout ou partie des locaux de la structure ;
- nettoyage régulier d'un secteur défini ;
- réalisation de gestes techniques répétitifs ;
- participation à la vie de l'établissement.

Fonction : agent de maintenance bâtiments, équipements, services techniques

■ Cœur de fonction :

L'agent de maintenance bâtiments, équipements, services techniques réalise l'entretien courant et la maintenance intérieure et extérieure des bâtiments, ainsi que l'entretien des espaces verts en vue d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Il apporte une aide physique et pratique sur tous les aspects touchant à la logistique.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	2	Échanges professionnels élémentaires.
Expertise – Technicité	2	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- entretien des équipements et matériels ;
- réalisation d'interventions d'entretien, de réparation et des travaux de second œuvre ;
- opération préventive d'entretien ;
- nettoyage et entretien saisonniers des espaces verts ;
- gestion des déchets de l'établissement.

Fonction : technicien de maintenance bâtiments, équipements, services techniques

■ Cœur de fonction :

Le technicien de maintenance bâtiments, équipements, services techniques met en œuvre une ou plusieurs compétences techniques et valorise, par ses initiatives, les bâtiments et les extérieurs.

Il participe à l'entretien courant et à la maintenance intérieure et extérieure des bâtiments, ainsi que l'entretien des espaces verts en vue d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Il apporte une aide physique et pratique sur tous les aspects touchant à la logistique.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- réalisation d'interventions techniques d'entretien, de réparation et des travaux de second œuvre ;
- recensement et détection de l'ensemble des facteurs de risque et des besoins identifiés ;
- diagnostic et définition des modalités d'intervention ;
- veille aux normes d'accessibilité et de sécurité ;
- entretien des équipements et matériels ;
- opération préventive d'entretien ;
- nettoyage et entretien saisonniers des espaces verts ;
- gestion des déchets de l'établissement.

Fonction : responsable de maintenance bâtiments, équipements, services techniques

■ Cœur de fonction :

Le responsable de maintenance bâtiments, équipements, services techniques suit les chantiers et les travaux de maintenance. Il assure la sécurité et l'encadrement technique. Il organise et planifie la maintenance des bâtiments, des chantiers, des espaces verts ainsi que le nettoyage sur l'ensemble de l'établissement.

Il apporte une aide physique et pratique sur tous les aspects touchant à la logistique.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- organisation de la maintenance préventive et curative de l'établissement ;
- encadrement, animation et professionnalisation de l'équipe technique ;
- gestion des travaux de maintenance, de rénovation et de construction ;
- gestion de la logistique, du nettoyage, de l'hygiène et de la sécurité de l'établissement ;
- gestion des achats et des consommables ;
- suivi des consommations de fluide et optimisation des installations ;
- gestion des matériels et équipements de l'établissement ;
- proposition d'investissement et d'aide à la décision.

Fonction : technicien hygiène, sécurité, prévention, environnement

■ Cœur de fonction :

Le technicien hygiène, sécurité, prévention, environnement participe à la déclinaison des règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement auprès des équipes et des installations en lien avec la réglementation et les normes.

Il identifie les évolutions de prévention des risques et suit leur mise en œuvre dans un objectif de protection et de réduction des impacts et des risques de l'activité de l'établissement sur les personnes, les biens et l'environnement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- déclinaison et contrôle de l'application, de la réglementation des consignes et procédures d'hygiène, sécurité et environnement ;
- analyse des dysfonctionnements, des non-conformités et des risques pour les personnes et les biens ;
- proposition d'actions correctives et préventives des risques ;
- suivi de mise en œuvre des actions ;
- suivi et mise à jour des outils et indicateurs de suivi hygiène, sécurité et environnement ;
- proposition de rapports, de documents de comptes rendus d'analyse, d'accident ou d'incident ;
- réalisation des missions d'agent de sécurité incendie.

Fonction : responsable hygiène, sécurité, prévention, environnement

■ Cœur de fonction :

Le responsable hygiène, sécurité, prévention, environnement suit et vérifie la déclinaison des règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement auprès des équipes et des installations en lien avec la réglementation et les normes. Il peut coordonner et animer une équipe technique.

Il identifie les évolutions de prévention des risques et suit leur mise en œuvre dans un objectif de protection et de réduction des impacts et des risques de l'activité de l'établissement sur les personnes, les biens et l'environnement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- déclinaison et contrôle de l'application, de la réglementation des consignes et procédures d'hygiène, sécurité et environnement ;
- identification et analyse des dysfonctionnements, des non-conformités et des risques pour les personnes et les biens ;
- coordination des actions et animation d'équipe ;
- proposition, suivi et mise en œuvre d'actions correctives et préventives des risques ;
- suivi et mise à jour des outils et indicateurs de suivi hygiène, sécurité et environnement ;
- rédaction de rapports, de documents de comptes rendus d'analyse, d'accident ou d'incident ;
- réalisation des missions d'agent de sécurité incendie.

Fonction : aide-cuisinier

■ Cœur de fonction :

L'aide-cuisinier assiste le cuisinier dans la préparation des repas, la gestion du service et la tenue des locaux.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	2	Échanges professionnels élémentaires.
Expertise – Technicité	2	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- préparation des repas ;
- participation au service ;
- entretien des locaux.

Fonction : cuisinier

■ Cœur de fonction :

Le cuisinier assure l'élaboration des repas et l'organisation du service. Le cas échéant, il peut encadrer une équipe d'aide-cuisiniers et d'agents de service.

Il gère l'approvisionnement et est garant du respect des normes de traçabilité et d'hygiène.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- gestion de l'approvisionnement ;
- organisation et gestion de l'ensemble du processus de production des repas dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire ;
- préparation et cuisine des plats et des mets selon les règles et techniques de préparation ;
- organisation de la présentation et de la distribution ;
- organisation et supervision du rangement et du nettoyage.

Fonction : chef de cuisine

■ Cœur de fonction :

Le chef de cuisine assure l'élaboration des repas et l'organisation du service. Il encadre une équipe d'aide-cuisiniers et d'agents de service. Il est responsable de l'unité de restauration.

Il gère l'approvisionnement et est garant du respect des normes de traçabilité et d'hygiène.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- encadrement, coordination et animation d'équipe ;
- gestion de l'approvisionnement ;
- organisation et gestion de l'ensemble du processus de production des repas dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire ;
- préparation et cuisine des plats et des mets selon les règles et techniques de préparation ;
- organisation de la présentation et de la distribution ;
- organisation et supervision du rangement et du nettoyage ;
- gestion de l'unité de restauration.

Fonction : technicien informatique et numérique

■ Cœur de fonction :

Le technicien informatique et numérique assure la maintenance de premier niveau des équipements et du réseau informatique ainsi que l'assistance aux utilisateurs.

Il installe les nouveaux matériels (postes et logiciels) et met en place les dispositifs de sécurisation des données. Il fournit à la direction des éléments d'aide à la décision en matière d'investissements et de choix technologiques.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- gestion du paramétrage, de l'activité et du fonctionnement des serveurs ;
- réalisation de la veille sécuritaire, système et sauvegardes ;
- suivi des contrats et des licences ;
- entretien et maintien du parc informatique et numérique ;
- conseil et assistance auprès des utilisateurs pédagogiques et administratifs ;
- information et formation auprès des apprenants et des personnels.

Fonction : responsable informatique et numérique

■ Cœur de fonction :

Le responsable informatique et numérique assure le bon fonctionnement et le développement du réseau administratif et pédagogique de l'établissement. Il gère le parc informatique et numérique (installation et sécurisation). Il supervise, coordonne et organise le service numérique et informatique.

Il fournit à la direction des éléments d'aide à la décision en matière d'investissements et de choix technologiques.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- entretien et maintien du parc informatique et numérique ;
- information et formation auprès des apprenants et des personnels ;
- gestion du paramétrage, de l'activité et du fonctionnement des serveurs ;
- réalisation de la veille sécuritaire, système et sauvegardes ;
- suivi des contrats et des licences ;
- gestion des achats et des investissements ;
- conseil et assistance auprès des utilisateurs pédagogiques et administratifs ;
- ingénierie informatique et numérique ;
- gestion, coordination et animation du service informatique ;
- conseil auprès de la direction.

Fonction : technicien réseau et système d'information

■ Cœur de fonction :

Le technicien réseau et système d'information assure la maintenance du réseau et du système d'information de l'établissement. Il réalise les actions de mises à jour, de prévention et d'ajustement au sein du réseau et du système d'information.

Il accompagne les personnes à une utilisation optimale du réseau et peut conduire des temps d'information et de formation au sein de l'établissement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'argumentaires, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- configuration du parc informatique et numérique ;
- gestion du paramétrage, de l'activité et du fonctionnement des serveurs ;
- information et formation auprès des apprenants et des personnels ;
- réalisation de la veille sécuritaire, système et sauvegardes ;
- conception de procédures ;
- suivi des contrats et des licences ;
- conseil et assistance auprès des utilisateurs pédagogiques et administratifs.

Fonction : administrateur réseau et système d'information

■ Cœur de fonction :

L'administrateur réseau et système d'information assure l'accès au système d'information en sécurité. Il prévient les anomalies éventuelles, les dysfonctionnements et participe au développement et à la maintenance des applications informatiques. Il accompagne les personnes à une utilisation optimale du réseau et peut conduire des temps d'information et de formation au sein de l'établissement.

Il réalise un diagnostic régulier du bon fonctionnement et du développement du réseau de l'établissement. Il supervise et coordonne la gestion du réseau et du système d'information.

Il fournit à la direction des éléments d'aide à la décision en matière d'investissements et de choix technologiques.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- administration et configuration du réseau ;
- information et formation auprès des apprenants et des personnels ;
- gestion de la performance du paramétrage, de l'activité et du fonctionnement des serveurs ;
- réalisation de la veille sécuritaire, système et sauvegardes ;
- suivi des contrats et des licences ;
- gestion des achats et des investissements ;
- conseil et assistance auprès des utilisateurs pédagogiques et administratifs ;
- contrôle des procédures de sécurité et de fonctionnement réseau ;
- gestion, coordination et animation du service informatique ;
- participation aux études préalables, aux projets d'extension et de modification réseau ;
- conseil auprès de la direction.

Fonction : chargé de développement de projets et de mission d'études

■ Cœur de fonction :

Le chargé de développement de projets et de mission d'études conçoit et participe à la démarche de projets de l'établissement. Il met en œuvre et accompagne les projets et études pour développer les potentiels de la structure en lien avec les orientations.

Il peut intervenir dans le montage et la réalisation de projets de développement dans le cadre d'une coopération en réseau sur plusieurs territoires (local, régional, national, international). Il peut coordonner une équipe projet.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'argumentaires, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	2	Responsabilité d'un projet et supervision du travail réalisé par une ou plusieurs personnes.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- élaboration de projets de développement ;
- appui aux projets et aux acteurs de l'établissement dans la démarche de projet ;
- coordination de projet et du réseau de partenaires ;
- conception de plans d'actions ;
- veille opérationnelle ;
- évaluation continue de la démarche de projets.

Fonction : responsable de développement de projets et de mission d'études

■ Cœur de fonction :

Le responsable de développement de projets et de mission d'études analyse et développe la démarche de projets de l'établissement. Il met en œuvre et accompagne les projets et études pour développer les potentiels de la structure en lien avec les orientations. Il est en veille permanente et s'inscrit dans l'innovation, l'expérimentation et la prospective.

Il intervient dans le montage et la réalisation de projets de développement dans le cadre d'une coopération en réseau sur plusieurs territoires (local, régional, national, international). Il coordonne des équipes projet.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- coordination et animation d'équipes projet ;
- élaboration de projets de développement ;
- appui aux projets et aux acteurs de l'établissement dans la démarche de projet ;
- coordination de projet et du réseau de partenaires ;
- conception de plans d'actions ;
- veille opérationnelle ;
- évaluation continue de la démarche de projets ;
- analyse et développement des projets et des études menées ;
- information et formation aux personnels ;
- conseil et appui à la direction.

Fonction : chargé de développement commercial

■ Cœur de fonction :

Le chargé de développement commercial assure l'optimisation de la communication, de l'approche marketing et des actions de prospection. Il pilote le plan d'actions défini en lien avec les orientations de l'établissement. Il peut coordonner une équipe et réaliser les préconisations nécessaires au développement de l'activité.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'argumentaires, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- élaboration de campagnes de prospection ;
- conception et pilotage d'un plan d'actions commercial ;
- analyse du plan marketing ;
- définition d'un plan d'actions commercial et marketing digital ;
- réalisation du développement des actions de communication.

Fonction : responsable de développement commercial

■ Cœur de fonction :

Le responsable de développement commercial optimise la communication, l'approche marketing et les actions de prospection. Il analyse et identifie les actions à mettre en œuvre. Il élabore le plan d'actions défini en lien avec les orientations et coordonne l'ensemble du processus.

Il coordonne une équipe et réalise les préconisations nécessaires au développement de l'activité.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- coordination et animation d'équipe ;
- analyse, conception et pilotage du plan d'actions commercial ;
- appui aux projets et aux acteurs de l'établissement dans la démarche de projet ;
- v coordination de projet et du réseau de partenaires ;
- veille opérationnelle et stratégique ;
- évaluation continue de la démarche de projets ;
- analyse et développement des projets et des études menées ;
- information et formation aux personnels ;
- élaboration de campagnes de prospection ;
- analyse du plan marketing ;
- définition d'un plan d'actions commercial et marketing digital ;
- réalisation du développement des actions de communication.
- conseil et appui à la direction.

Fonction : chargé de communication et de relations extérieures

■ Cœur de fonction :

Le chargé de communication et de relations extérieures propose, coordonne et met en œuvre la communication interne et externe de l'établissement. Il assure le suivi des relations externes et participe à la stratégie de développement. Il élabore et anime le plan de communication.

Il adapte et ajuste la communication au regard des enjeux et des orientations. Il peut coordonner une équipe et réaliser les préconisations nécessaires au développement de l'activité.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'argumentaires, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- proposition d'un plan de communication et du budget ;
- conception et diffusion des différents supports de communication ;
- utilisation d'outils graphiques et informatiques ;
- gestion du budget de communication ;
- rédaction des communiqués, dossiers de presse et publicités ;
- gestion et actualisation de la communication sur les sites numériques et les réseaux sociaux de l'établissement ;
- organisation de manifestations événementielles ;
- promotion de l'établissement durant les temps forts et les événements ;
- développement des actions de communication.

Fonction : responsable de communication et de relations extérieures

■ Cœur de fonction :

Le responsable de communication et de relations extérieures propose, coordonne et met en œuvre la communication interne et externe de l'établissement. Il assure le suivi des relations externes et participe à la stratégie de développement. Il analyse, élabore et anime le plan de communication.

Il adapte et ajuste la communication au regard des enjeux et des orientations. Il coordonne une équipe et réalise les préconisations nécessaires au développement de l'activité.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- proposition d'un plan de communication et du budget ;
- coordination et animation d'équipe ;
- gestion du budget de communication ;
- rédaction des communiqués, dossiers de presse et publicités ;
- gestion et actualisation de la communication sur les sites numériques et les réseaux sociaux de l'établissement ;
- conception et organisation de manifestations événementielles ;
- promotion de l'établissement durant les temps forts et les événements ;
- développement des actions de communication ;
- analyse, conception et pilotage du plan de communication ;
- veille opérationnelle et stratégique ;
- information et formation aux personnels ;
- conception et diffusion des différents supports de communication ;
- utilisation d'outils graphiques et informatiques ;
- conseil et appui à la direction.

Domaine : diversification des activités

Ateliers et entreprises supports

Fonction : conducteur d'engins

■ Cœur de fonction :

Le conducteur d'engins réalise des travaux mécanisés agricoles, sylvicoles ou forestiers selon les objectifs de production, les règles d'hygiène, de sécurité et les normes environnementales. Il peut établir la planification des interventions et assister à des séances de travaux pratiques.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- identification des types et lieux d'intervention à partir d'un planning ;
- préparation du matériel et installation des protections et des sécurités ;
- contrôle du travail, mise en place d'actions préventives et curatives ;
- diagnostic et explication des dysfonctionnements ;
- réparation légère ;
- entretien et maintenance de premier niveau du matériel et des locaux ;
- encadrement ponctuel d'un petit groupe d'apprenants dans l'accomplissement de gestes professionnels, en lien avec les enseignants-formateurs.

Fonction : ouvrier d'exploitation et entreprises/ateliers supports

■ Cœur de fonction :

L'ouvrier d'exploitation et entreprises/ateliers supports exécute des tâches manuelles ou robotisées dans un domaine spécialisé, en lien avec l'élevage, la culture ou la production. Il assure le bon fonctionnement et l'entretien du site. Il peut travailler seul ou en équipe.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	2	Échanges professionnels élémentaires.
Expertise – Technicité	2	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- exécution de tâches manuelles ou robotisées ;
- utilisation et entretien du matériel ;
- conduite d'engins ;
- détection d'anomalies et circulation de l'information ;
- encadrement ponctuel d'un petit groupe d'apprenants dans l'accomplissement de gestes professionnels, en lien avec les enseignants-formateurs.

Fonction : technicien d'exploitation et entreprises/ateliers supports

■ Cœur de fonction :

Le technicien d'exploitation et entreprises/ateliers supports met en place tout ou partie de l'installation technique sur son domaine de spécialisation, en lien avec l'élevage, la culture ou la production. Il assure le bon fonctionnement et l'entretien du site. Il peut travailler seul ou en équipe.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- réalisation d'interventions techniques ;
- recensement et détection de l'ensemble des facteurs de risque et des besoins d'intervention ;
- gestion des besoins et des commandes nécessaires au bon fonctionnement du site ;
- diagnostic et définition des modalités d'intervention ;
- encadrement ponctuel d'un petit groupe d'apprenants dans l'accomplissement de gestes professionnels, en lien avec les enseignants-formateurs.

Fonction : responsable d'exploitation et entreprises/ateliers supports

■ Cœur de fonction :

Le responsable d'exploitation et entreprises/ateliers supports organise et suit l'activité sur l'organisation concernée. Il assure le bon fonctionnement, l'entretien du site et l'encadrement technique en sécurité. Il coordonne et anime une équipe technique.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	3	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- coordination et animation d'équipe ;
- réalisation d'interventions techniques ;
- recensement et détection de l'ensemble des facteurs de risque et des besoins d'intervention ;
- gestion des besoins et des commandes nécessaires au bon fonctionnement du site ;
- diagnostic et définition des modalités d'intervention ;
- encadrement ponctuel d'un petit groupe d'apprenants dans l'accomplissement de gestes professionnels, en lien avec les enseignants-formateurs ;
- conseil et appui à la direction.

Fonction : technicien d'expérimentation et de recherche

■ Cœur de fonction :

Le technicien d'expérimentation et de recherche réalise des programmes d'essai visant l'amélioration d'une production ou d'un service. Il peut travailler seul ou en équipe.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- réalisation d'interventions techniques ;
- recensement des mesures en lien avec les protocoles établis ;
- préparation, référencement et analyse des échantillons recueillis ;
- mise en forme des résultats obtenus ;
- rédaction des premières synthèses ;
- encadrement ponctuel d'un petit groupe d'apprenants dans l'accomplissement de gestes professionnels, en lien avec les enseignants-formateurs.

Fonction : responsable d'expérimentation et de recherche

■ Cœur de fonction :

Le responsable d'expérimentation et de recherche organise et suit l'activité d'expérimentation et de recherche. Il assure le bon fonctionnement, l'entretien du site et l'encadrement technique en sécurité.

Il réalise une approche prospective dans une démarche d'expérimentation et d'innovation.

Il coordonne et anime une équipe technique.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- coordination et animation d'équipe ;
- réalisation d'interventions techniques ;
- gestion des besoins et des commandes nécessaires au bon fonctionnement du site ;
- diagnostic et définition des expérimentations et des protocoles ;
- recensement des mesures en lien avec les protocoles établis ;
- préparation, référencement et analyse des échantillons recueillis ;
- mise en forme des résultats obtenus ;
- rédaction des synthèses et études des expérimentations conduites ;
- encadrement ponctuel d'un petit groupe d'apprenants dans l'accomplissement de gestes professionnels, en lien avec les enseignants-formateurs ;
- conseil et appui à la direction.

Fonction : agent de laboratoire

■ Cœur de fonction :

L'agent de laboratoire assiste les enseignants-formateurs des disciplines scientifiques, techniques et professionnelles. Il prépare le matériel, assure un suivi des consommables et peut participer aux cours et travaux pratiques.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	3	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés, les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.
Relationnel	2	Échanges professionnels élémentaires.
Expertise – Technicité	2	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain. Les tâches sont définies par des consignes précises.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- entretien et maintenance de premier niveau des équipements de laboratoire ;
- nettoyage des salles de travaux pratiques, des salles de cours spécialisés, du matériel de laboratoire ainsi que le rangement du matériel ;
- décontamination, en sécurité, des laboratoires ;
- stérilisation d'équipements, d'instruments et évacuation des déchets spéciaux ;
- préparation et réalisation des montages de tests et d'essais selon les protocoles ;
- gestion des consommables, des instruments et des matériels de laboratoire ;
- encadrement ponctuel d'un petit groupe d'apprenants dans l'accomplissement de gestes professionnels, en lien avec les enseignants-formateurs.

Fonction : technicien de laboratoire

■ Cœur de fonction :

Le technicien de laboratoire assiste les enseignants-formateurs des disciplines scientifiques, techniques et professionnelles. Il prépare des expérimentations et tests, le matériel, assure un suivi des consommables et peut participer aux cours et travaux pratiques.

Il effectue des mesures et des analyses de caractéristiques biologiques, chimiques ou physiques. Il réalise une mise au point de produits, de techniques ou d'appareillages. Il intervient selon un protocole de recherche et de développement.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	2	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Relationnel	2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- entretien et maintenance de premier niveau des équipements de laboratoire ;
- contrôle de la conformité de fonctionnement des instruments et équipements de laboratoire ;
- nettoyage des salles de travaux pratiques, des salles de cours spécialisés, du matériel de laboratoire ainsi que le rangement du matériel ;
- réalisation des mesures et des analyses en identifiant les non-conformités et réalisant les ajustements techniques nécessaires ;
- décontamination, en sécurité, des laboratoires ;
- stérilisation d'équipements, d'instruments et évacuation des déchets spéciaux ;
- préparation et réalisation des montages de tests et d'essais selon les protocoles ;
- gestion des consommables, des instruments et des matériels de laboratoire ;
- encadrement ponctuel d'un petit groupe d'apprenants dans l'accomplissement de gestes professionnels, en lien avec les enseignants-formateurs.

Fonction : chargé de développement d'actions d'animation avec le territoire

■ Cœur de fonction :

Le chargé de développement d'actions d'animation avec le territoire établit des relations avec les acteurs du territoire pour construire une collaboration active et développer des actions d'animation. Il travaille de concert avec l'équipe pédagogique et ajuste les actions d'animation aux orientations définies par l'établissement. Il peut coordonner une équipe.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'argumentaires, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- développement des partenariats du territoire ;
- veille technique, juridique et documentaire sur les actions d'animation identifiées ;
- accompagnement du personnel dans les projets et actions d'animation ;
- initiation de projets structurant et innovant ;
- gestion partenariale des actions d'animation ;
- évaluation et bilan des actions conduites ;
- pilotage et animation de dispositifs participatifs.

Fonction : responsable de développement d'actions d'animation avec le territoire

■ Cœur de fonction :

Le responsable de développement d'actions d'animation avec le territoire analyse les besoins des territoires et établit des relations avec les acteurs du territoire pour construire une collaboration active et développer des actions d'animation. Il organise un plan d'actions d'animation et travaille de concert avec l'équipe pédagogique. Il évalue et ajuste les actions d'animation aux orientations définies par l'établissement. Il coordonne des équipes projet.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- coordination et animation d'équipes projet ;
- gestion de budget ;
- rédaction des comptes rendus et de dossiers d'opportunités ;
- veille opérationnelle et stratégique ;
- information et formation aux personnels ;
- développement des partenariats du territoire ;
- veille technique, juridique et documentaire sur les actions d'animation identifiées ;
- accompagnement du personnel dans les projets et actions d'animation ;
- initiation de projets structurant et innovant ;
- gestion partenariale des actions d'animation ;
- évaluation et bilan des actions conduites ;
- pilotage et animation de dispositifs participatifs ;
- conseil et appui à la direction.

Fonction : chargé du développement partenarial

■ Cœur de fonction :

Le chargé du développement partenarial renforce et anime les dynamiques de réseau de l'établissement. Il accompagne les personnels dans l'identification et la mise en relation des partenaires en cohérence avec les attendus pédagogiques et les orientations de l'établissement.

Il assure le suivi des relations partenariales et participe à la stratégie de développement.

Il peut coordonner une équipe et réaliser les préconisations nécessaires au développement de l'activité.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'argumentaires, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- veille partenariale ;
- identification et prospection des partenaires potentiels ;
- animation du réseau de partenaires ;
- accompagnement à la négociation et à la signature d'accords de partenariats ;
- élaboration d'un plan d'actions partenariales.

Fonction : responsable de développement partenarial

■ Cœur de fonction :

Le responsable du développement partenarial coordonne, met en œuvre et assure le suivi des réseaux de partenaires de l'établissement. Il accompagne les personnels dans l'identification et la mise en relation des partenaires en cohérence avec les attendus pédagogiques et les orientations de l'établissement.

Il assure le suivi des relations partenariales et participe à la stratégie de développement.

Il coordonne des équipes projet et réalise les préconisations nécessaires au développement de l'activité.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- définition de la stratégie partenariale ;
- veille partenariale, opérationnelle et stratégique ;
- identification et prospection des partenaires potentiels ;
- animation du réseau de partenaires ;
- négociation et accompagnement à la signature d'accords de partenariats ;
- élaboration d'un plan d'actions partenaires ;
- coordination et animation d'équipe ;
- gestion de budget ;
- analyse, conception et pilotage de la démarche partenariale ;
- information et formation aux personnels ;
- conseil et appui à la direction.

Fonction : chargé de coopération et de mobilité internationales

■ Cœur de fonction :

Le chargé de coopération et de mobilité internationales accompagne et développe les activités européennes et internationales au sein de l'établissement. Il suit les projets de mobilité des apprenants, des personnels et d'accueil. Il réalise des activités de sensibilisation des publics, d'engagement citoyen, de coopération et d'actions éducatives à la solidarité internationale.

Il peut coordonner une équipe projet et réaliser les préconisations nécessaires au développement de l'activité.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'argumentaires, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- actions de sensibilisation des acteurs de l'établissement aux enjeux à l'international ;
- développement et animation de projets sur la mobilité des apprenants et des personnels à l'international ;
- développement et animation des actions d'éducation à la solidarité internationale ;
- élaboration et suivi des projets de coopération et de mobilité internationales.

Fonction : responsable de coopération et de mobilité internationales

■ Cœur de fonction :

Le responsable de coopération et de mobilité internationales coordonne et développe les activités européennes et internationales au sein de l'établissement. Il suit les projets de mobilité des apprenants, des personnels et d'accueil. Il réalise des activités de sensibilisation des publics, d'engagement citoyen, de coopération et d'actions éducatives à la solidarité internationale.

Il coordonne les équipes projet et réalise les préconisations nécessaires au développement de l'activité.

■ Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

■ Champs d'activité possibles :

- coordination et animation d'équipe ;
- actions de sensibilisation des acteurs de l'établissement aux enjeux à l'international ;
- développement et animation de projets sur la mobilité des apprenants et des personnels à l'international ;
- développement et animation des actions d'éducation à la solidarité internationale ;
- élaboration et suivi des projets de coopération et de mobilité internationales ;
- gestion de budget ;
- analyse, conception et pilotage d'un projet de coopération et de mobilité internationales ;
- veille opérationnelle et stratégique ;
- information et formation aux personnels ;
- conseil et appui à la direction.

Missions spécifiques complémentaires

Mission d'animateur

Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 1
Autonomie responsabilisante	2	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Relationnel	3	Échanges professionnels courants.
Expertise – Technicité	3	Réalisation de travaux d'exécution simples et répétitifs en utilisant des outils techniques ou en mettant en œuvre de savoir-faire.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

Mission de chargé de mission

Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 2
Autonomie responsabilisante	3	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> .
Relationnel	3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs. Nécessite la construction d'argumentaires, d'explications, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.
Management projet/équipe	–	
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

Mission de responsable

Socle minimal de compétences attendues :

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Autonomie responsabilisante	2	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale.

Critères classant	Degré	Catégorie 3
Relationnel	2	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs. Nécessite Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils.
Expertise – Technicité	2	La fonction implique une expertise reconnue dans au moins un domaine d'activité.
Management projet/équipe	2	Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de collaborateurs et animation d'une équipe projet.
Pédagogie – Didactique	–	
Formation	–	

Convention collective

**IDCC : 8112 | EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée)
(6 décembre 1963)**

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1964,
Journal officiel du 8 octobre 1964)

Convention collective

**IDCC : 8117 | ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Île-de-France)
(12 février 1964)**

(Étendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

Avenant n° 12 du 21 septembre 2023

NOR : AGRS2497017M

IDCC : 8112, 8117

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération régionale des syndicats des exploitants agricoles d'Île-de-France ;

**Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA
d'Île-de-France ;**

Groupement des entrepreneurs de travaux agricoles d'Île-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat francilien de la transformation agroalimentaire CFDT ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales représentatives au plan régional, conviennent de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties, afin d'intégrer en première partie, une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance proprement dite, au titre de la garantie incapacité temporaire de travail et intervenant le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

Cet avenant a également pour objet d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1^{er} janvier 2022 notamment, concernant le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Il est enfin précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de cinquante salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de cinquante salariés et ce, afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Modifications de l'accord

L'accord de prévoyance et de santé du 16 juin 2008 et ses avenants sont ainsi modifiés comme suit :

Il est créé un article 2 « Garantie de maintien de salaire par l'employeur » selon les dispositions suivantes :

« Article 2 | Garantie maintien de salaire par l'employeur »

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident de travail ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée ou à un accident de trajet.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté	Point de départ		Indemnisation par période de 12 mois	
			Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle, accident de travail	Maladie vie privée, accident vie privée, accident de trajet	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 ans à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 ans à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 ans à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 ans à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 ans à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours

[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de la sécurité sociale.

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie.

Cette assurance est financée par une cotisation uniquement à la charge de l'employeur.

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés ».

L'article 2 « Incapacité temporaire de travail » est renuméroté en article 3 et devient :

« Article 3 | Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadre bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières légales versées par la Mutualité sociale agricole (MSA) lui garantissant en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet, ou à une maladie ou un accident de la vie privée :

- pendant les 90 premiers jours d'arrêt de travail, 90 % de la fraction journalière du salaire de base (limité à quatre fois le plafond de la sécurité sociale) et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales de la Mutualité sociale agricole (MSA) ;

- puis 25 % de la fraction journalière du salaire de base (limité à quatre fois le plafond de la sécurité sociale) et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales de la Mutualité sociale agricole (MSA), tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

3.1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée, sous réserve d'une ancienneté continue de 6 mois dans l'entreprise ;
- en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet, sans condition d'ancienneté.

3.2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté :

Les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence en complément et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation, telles que prévues par les dispositions de l'article 2 ci-avant.

3.3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires correspond au 360^e des salaires bruts perçus par le participant au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au participant une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations Incapacité temporaire est examinée par le conseil d'administration de l'institution lequel fixe pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

3.4. Maintien des prestations

Lorsque la rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat d'assurance intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnise le participant. »

L'article 3 « Incapacité permanente de travail » est renuméroté en article 4 et devient :

« Article 4 | *Garantie incapacité permanente de travail*

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée : attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base obligatoire égale à 25 % du 1/12 du salaire brut du participant et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité

partielle longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité perçus au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

En cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle pour un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66,66 %, versement d'une rente complémentaire mensuelle égale à 25 % du 1/12 du salaire brut du participant et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité perçus au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

4.1. Ancienneté

Les conditions de versement des prestations complémentaires au titre de la garantie incapacité permanente sont les suivantes :

- en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée, sous réserve d'une ancienneté continue de 6 mois dans l'entreprise ;
- en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet, sans condition d'ancienneté.

4.2. Salaire de référence pour le calcul de la pension et revalorisation

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 1/12 des salaires bruts perçus par le participant au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée si le participant a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité permanente est examinée par le conseil d'administration de l'institution lequel fixe pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service. »

L'article 5 « Décès » est renuméroté en article 6 et demeure inchangé, hormis les dispositions du paragraphe A « Le capital décès », qui deviennent :

« A. Le capital décès

En cas de décès du participant, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut est versé à la demande du ou des bénéficiaire(s), selon l'ordre de priorité suivant :

- à son conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps judiciairement, ou à son partenaire de Pacs, à moins que le participant ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital ;
- à défaut, à ses descendants ;
- à défaut, aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- à défaut, à son concubin ;
- à défaut, à ses héritiers.

Le capital de base est assorti d'une majoration égale à 25 % du salaire annuel brut par enfant à charge au moment du décès.

Si l'enfant devient orphelin de père et de mère, le versement du capital est doublé.

Pour l'ouverture du droit au capital décès, l'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès. Le paiement du capital décès s'effectue par un versement en 24 mensualités et met définitivement fin à l'attribution de celui-ci.

Le salaire servant de base au calcul de la prestation "capital décès" est égal au salaire brut et le cas échéant, au revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur

notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité soumis à cotisation.

La rémunération prise en compte correspond aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire mensuel moyen du participant multiplié par 12. »

L'article 6 « Assurance des charges sociales » est renuméroté en article 7 et demeure inchangé.

L'article 7 « Complémentaire frais de santé » est renuméroté en article 8 et demeure inchangé.

L'article 8 « Suspension du contrat de travail » est renuméroté en article 9 et les dispositions du paragraphe 2 « Suspension du contrat pour motif de maladie, accident (toutes origines) ou maternité », deviennent :

« Article 9 | *Suspension du contrat de travail*

2. Suspension du contrat pour motif de maladie, accident (toutes origines) ou maternité

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues au participant pendant la période de suspension de son contrat de travail, lorsque :

- le participant est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales.

Dans cette situation, l'employeur et le participant sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil entier d'arrêt de travail et tant que la période donne lieu au service par l'Institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du contrat.

Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur ;

- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par son employeur notamment, en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'employeur et le participant pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, dans les conditions définies à l'article "Assiette et répartition des cotisations". »

L'article 9 « Portabilité » est renuméroté en article 10 et demeure inchangé.

L'article 10 « Assiette et répartition des cotisations » est renuméroté en article 11 et demeure inchangé, hormis les dispositions du premier alinéa du paragraphe A « Régime de prévoyance », qui deviennent :

« A. Régime de prévoyance :

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, ainsi que le cas échéant, au revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B). »

L'article 11 « Principe de solidarité » est renuméroté en article 12 et demeure inchangé.

L'article 12 « Commission paritaire de suivi » est renuméroté en article 13 et demeure inchangé.

L'article 13 « Durée. Dénonciation » est renuméroté en article 14 et devient :

« Article 14 | *Durée, révision et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément aux dispositions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord, conformément aux dispositions légales.

En cas de dénonciation du présent accord et de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité social, d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité ;
- la garanties décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire et permanente. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 8113 | **EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE, HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE**

(Île-de-France)

(8 septembre 2006)

(Étendue par arrêté du 10 janvier 2007,

Journal officiel du 4 février 2007)

Avenant n° 14 du 21 septembre 2023

NOR : AGRS2497018M

IDCC : 8113

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA d'Île-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat francilien de la transformation agroalimentaire CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan régional, décident de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties afin d'introduire en première partie une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance proprement dite au titre de la garantie incapacité temporaire de travail et intervenant, le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

En outre, cet avenant permettra également d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1^{er} janvier 2022, notamment sur le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition

des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

En conséquence, l'accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008 est modifié comme suit :
Il est créé un article 2 « Garantie de maintien de salaire par l'employeur » comme suit :

« Article 2 | Garantie maintien de salaire par l'employeur »

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas d'accident de trajet ou de de maladie/ accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté	Point de départ		Indemnisation par période de 12 mois	
			Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée Accident de trajet	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ⁽¹⁾	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ⁽¹⁾
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours

Ancienneté	Point de départ		Indemnisation par période de 12 mois	
			Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée Accident de trajet	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours

[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés. »

L'article 2 « Incapacité temporaire de travail » est renuméroté en article 3 et devient :

« Article 3 | Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, à une maladie professionnelle, à une maladie ou un accident de la vie privée :

- une indemnisation à hauteur de 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
- puis une indemnité journalière complémentaire égale à 25 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), au-delà de cette période et aussi longtemps que sont réglées les indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail de trajet ou de maladie professionnelle, à condition que le salarié justifie de 6 mois continus d'ancienneté dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord.

2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet tel que défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale ou à une maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 2 du présent accord, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décision des organismes assureurs.

4. Maintien des prestations

Lorsque la rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat d'assurance intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnise le salarié. »

L'article 3 « Incapacité permanente de travail » est renuméroté en article 4 et devient :

« Article 4 | Incapacité permanente de travail »

Pour bénéficier de cette garantie le salarié devra justifier de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord.

En cas d'attribution d'une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal aux 2/3, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse au salarié une pension complémentaire mensuelle égale à 25 % de son salaire brut, et ce jusqu'à son départ à la retraite.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié et le cas échéant, au revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise. »

L'article 4 « Revalorisation des prestations » est renuméroté en article 5 et demeure inchangé.

L'article 5 « Décès » est renuméroté en article 6 et demeure inchangé, hormis la rubrique A « Le capital décès » qui devient :

« A. Le capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le cocontractant d'un Pacs est assimilé au conjoint non séparé de corps.

Le salaire annuel de base servant au calcul des prestations est déterminé à partir des éléments de rémunération et le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité retenus pour le calcul des cotisations des 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu de décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité sociale agricole (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. »

L'article 6 « Assurance des charges sociales » est renuméroté en article 7 et demeure inchangé.

L'article 7 « Complémentaire frais de santé » est renuméroté en article 8 et demeure inchangé.

L'article 8 « Suspension du contrat de travail » est renuméroté en article 9 et devient :

« Article 9 | *Suspension du contrat de travail*

1. Suspension du contrat de travail indemnisée :

Les garanties prévues par le présent accord en cas de décès et incapacité permanente professionnelle et la garantie complémentaire santé sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au salarié lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'employeur et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois complet civil d'absence durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité tempo-

raire ou permanente. Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur, et la cotisation forfaitaire santé est due intégralement ;

- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par son employeur, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance et santé doit être effectué par l'employeur et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article « Assiette et répartition des cotisations ».

2. Suspension du contrat de travail pour une autre cause :

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période et pendant la période de suspension restant à courir, il peut demander à l'organisme assureur à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en s'acquittant directement de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci. »

L'article 9 « Portabilité » est renuméroté en article 10 et demeure inchangé.

L'article 10 « Assiette et répartition des cotisations » est renuméroté en article 11 et demeure inchangé, hormis le premier alinéa de la rubrique A « Régime de prévoyance » qui devient :

« Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B) et le cas échéant, au revenu de remplacement versé par l'employeur, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité. »

L'article 11 « Principe de solidarité » est renuméroté en article 12 et demeure inchangé.

L'article 12 « Commission paritaire de suivi » est renuméroté en article 13 et demeure inchangé.

L'article 13 « Révision. Dénonciation » est renuméroté en article 14 et demeure inchangé.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Ces modifications prennent effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 3 | *Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 21 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9081 | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Ardennes)

(22 octobre 1980)

(Étendue par arrêté du 29 juillet 1981,
Journal officiel du 5 septembre 1981)

Avenant n° 98 du 10 mai 2023

NOR : AGRS2497022M

IDCC : 9081

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Union départementale des syndicats CGT FO ;

Syndicat général agroalimentaire des Ardennes et de la Marne – SGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont signé le 15 septembre 2020 une convention collective nationale commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont signé le 8 octobre 2020 une convention collective nationale commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers.

Par ces deux conventions collectives nationales, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social de ces secteurs professionnels.

La signature des conventions collectives nationales ne remet pas en cause les conventions collectives territoriales et professionnelles.

Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

Ce texte entre précisément dans ce cadre.

Il apporte des dispositions complémentaires à la :

- convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) ;
- convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

Par ailleurs, les organisations syndicales et professionnelles signataires du présent avenant appellent de leur vœux la négociation et la conclusion d'accord d'entreprises pouvant s'appliquer de façon complémentaire aux conventions nationales précitées et au présent avenant.

Dans le cadre de l'entrée en application de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, le présent avenant révisé la convention collective des exploitations et entreprises agricoles des Ardennes du 22 octobre 1980.

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord concerne les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations et entreprises agricoles ayant leur siège social dans le département des Ardennes. Le présent accord est applicable aux salariés concernés par les activités définies à l'article L. 722-1, 1^o du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4^o du code rural (à l'exception de la conchyliculture), aux salariés des coopératives d'utilisation de matériel agricole ainsi qu'aux salariés des entreprises de travaux et services agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-2, 1^o du code rural.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 2 | Incidences sur les contrats

En aucun cas la rémunération brute allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte :

- de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives applicables dans l'entreprise qui l'emploie :
- convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 ; ou

- convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 ;
- et de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Chapitre II Durée. Renouvellement. Révision. Dénonciation

Article 3 | Abrogation

En vertu de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant de révision abroge les dispositions de la convention collective du 22 octobre 1980 non reprises dans le présent accord, renommée accord collectif territorial Ardennes production agricole/CUMA/entreprises de travaux et services agricoles et les remplace par les dispositions du présent accord.

Article 4 | Durée et renouvellement

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

La partie signataire qui demandera la révision de l'accord en informera les autres parties ainsi que l'autorité administrative compétente par lettre recommandée.

La demande devra préciser les points litigieux et indiquer les propositions.

La commission paritaire mixte devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Par ailleurs, la révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
 - par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Article 6 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission paritaire mixte se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention d'un nouveau texte, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations

syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La partie qui dénoncera l'accord devra prévenir les autres parties ainsi que l'autorité administrative compétente, par lettre recommandée et devra faire connaître ses nouvelles propositions.

La commission paritaire mixte sera réunie dans les mêmes conditions que pour la révision, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | Négociation collective

Il sera fait application de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture et ses avenants.

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers du 8 octobre 2020, chacun dans son champ d'application.

Chapitre III Procédure de conciliation

Article 8 | Conflits collectifs

L'article 1.4 de l'accord du 2 octobre 1984 de l'accord national sur l'emploi dans les exploitations agricoles permet pour les entreprises de moins de 11 salariés de saisir la CPRE Grand Est dans son rôle de CPRI pour contribuer à la prévention des conflits et le cas échéant à faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à une commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

Article 9 | Conflits individuels

En cas de conflit individuel, l'intéressé ou son organisation syndicale peuvent s'informer auprès de la section départementale agricole présidée par le·(la) chef(fe) de l'unité départementale de la DREETS ou auprès de la commission paritaire régionale de l'emploi Grand Est (CPRE).

Les parties auront la possibilité de soumettre leurs conflits individuels à l'inspecteur du travail compétent, auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations – section départementale agricole. Chacune des parties pourra se faire assister par un représentant des organisations signataires.

Le conseil des prud'hommes peut être saisi pour tout conflit individuel relatif aux contrats de travail soumis aux dispositions de la présente convention.

Article 10 | Commission paritaire d'interprétation

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ainsi que la convention collective nationale

concernant les entreprises de travaux et services agricoles et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

En cas de problèmes d'interprétation portant sur les dispositions du présent accord, une commission paritaire se réunira afin d'émettre un avis.

La commission sera constituée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Elle se réunira à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives et/ou d'organisations d'employeurs, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. L'autorité administrative compétente sera invitée à la commission paritaire d'interprétation.

Elle sera présidée alternativement à chaque réunion par un représentant employeur et par un représentant salarié. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

Lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie disposant du même nombre de voix.

Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

Chaque partie dispose au total, d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs) × (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas.

Chapitre IV Rémunération

Article 11 | Salaire horaire de base

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire dont le montant minimum est fixé par :

- l'annexe « Grille de salaires » de la convention collective nationale 7024 pour les salariés des exploitations et entreprises agricoles et les CUMA ;
- l'annexe II de la convention collective nationale 7025 pour les salariés des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, des entreprises et services forestiers.

Article 12 | Prime

12.1. Prime annuelle

1. Conditions et versement de la prime annuelle

Le salarié doit avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise. La prime annuelle est versée avec la paie du mois de décembre de l'année considérée, en cas de départ en cours d'année, la prime sera versée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au moment de son départ.

2. Assiette et montant de la prime annuelle

L'assiette de calcul de la prime annuelle sera composée du salaire de base perçu au cours de l'année civile considérée, hors prime et heures supplémentaires et complémentaires.

Le montant de cette prime correspond à 3 % du salaire de base en 2023 puis à 4 % du salaire de base à partir de 2024.

Chaque année, la commission mixte se réunira pour analyser la situation économique agricole Ardennaise, à cette occasion, le montant de cette prime pourra, si besoin, être renégocié par les partenaires sociaux.

12.2. Prime d'intéressement

À partir de la fin de la période d'essai, les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres effectuant les activités visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, ainsi que les techniciens, agents de maîtrise et les cadres relevant de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 bénéficient annuellement d'une prime :

- pour les techniciens et les agents de maîtrise de la convention production agricole et CUMA et les techniciens, agents de maîtrise de la convention nationale des entreprises de travaux et services agricoles, cette prime est calculée sur la base de 1,4 % du ratio constitué par l'excédent brut d'exploitation (EBE) dégagé au cours de l'exercice sur le nombre d'unités de travail hommes (UTH) de l'entreprise ;
- pour les cadres des conventions nationales production agricole et CUMA et entreprises de travaux et services agricoles, cette prime est calculée sur la base de 2 % du ratio constitué par l'excédent brut d'exploitation (EBE) dégagé au cours de l'exercice sur le nombre d'unités de travail hommes (UTH) de l'entreprise.

Dans le cas où la charge correspondant à la rémunération du chef d'entreprise ou de son gérant n'est pas prise en compte dans les comptes de l'entreprise, le résultat sera réduit de la somme correspondante.

En cas d'absence de toute nature de plus d'un mois au cours de l'exercice, la prime annuelle pourra être réduite proportionnellement à la durée de présence du technicien, de l'agent de maîtrise et/ou du cadre dans l'entreprise.

De même, pour la première année d'application, au technicien, à l'agent de maîtrise et au cadre nouvellement nommé dans l'entreprise, la prime est calculée proportionnellement à la durée écoulée entre la fin de la période d'essai et la fin de l'exercice comptable.

La prime a le caractère de salaire au regard de la législation sociale et fiscale. Toutefois, si l'entreprise a conclu un accord d'intéressement, un accord de participation ou un plan d'épargne d'entreprise, en application des dispositions du code du travail, les sommes versées dans le cadre de ces accords viennent en déduction de l'avantage alloué en vertu du présent article et peuvent bénéficier d'exonérations selon la réglementation en vigueur.

Chapitre V Durée du travail

Article 13 | Travail de nuit

13.1. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

13.2. Travailleur de nuit

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit :

- soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures, le salarié est considéré comme travailleur de nuit.

Les heures de travail de nuit doivent être majorées de 50 %. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur ou à la demande du salarié sous forme de compensation salariale.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

Article 14 | Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le recours au travail de nuit mais qui n'est pas effectué par des « travailleurs de nuit » entre 21 heures et 6 heures au sens de l'article 12.2 du présent accord, est rémunéré avec une majoration de 50 % sur les heures normales et une majoration de 100 % lorsqu'il s'agit d'heures supplémentaires. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou à la demande du salarié sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Article 15 | Travail par poste

En cas de travail continu de huit heures, le salarié doit bénéficier durant cette période, après quatre heures d'activité continue, d'une pause d'une demi-heure rémunérée, non comprise dans le temps de travail.

Article 16 | Travail dominical et les jours fériés

16.1. Travail dominical

Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 50 %, sans cumul avec les heures supplémentaires.

16.2. Travail les jours fériés

Si pour une raison exceptionnelle le salarié travaille le 1^{er} mai, il a le droit en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité égale au montant du salaire.

Si pour une raison exceptionnelle le salarié travaille un autre jour férié devant être chômé et payé, il a le droit en plus de l'indemnité prévue, au paiement des heures de travail réellement effectuées, au taux normal.

Article 17 | Congé spécifique

17.1. Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :

1. Pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
2. Pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
3. Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
4. Pour le décès d'un enfant : 7 jours ouvrés ;
5. Pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 4 jours ;
6. Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'événement ayant donné lieu à congé.

17.2. Autres congés familiaux

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident. La durée du congé est fixée à 3 jours par an.

Elle est portée à 5 jours par an lorsque l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Ce congé n'est pas rémunéré.

17.3. Congé de deuil

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil.

Sa durée est de huit jours ouvrables qui peut être pris dans un délai d'un an et fractionné. Le salarié est tenu d'informer son employeur 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ce congé est pris en charge par la MSA sous forme d'indemnités journalières.

17.4. Congés divers

Les salariés peuvent prétendre, sous conditions fixées par la loi, à divers congés dont : le congé pour création d'entreprise, le congé de formation économique, sociale ou syndicale, le congé formation du conseiller du salarié, le congé de formation du conseiller prud'homme, le congé de mobilité volontaire sécurisé...

Chapitre VI Travaux à la tâche

Article 18 | Conditions d'exécution

Certains travaux manuels peuvent être rémunérés à la tâche.

En principe, les ouvriers travaillant à la tâche ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps nécessaire à l'exécution de la tâche entreprise.

Il en est différemment de l'ouvrier permanent qui, à l'embauchage, s'est engagé à effectuer des travaux à la tâche, et de celui qui accepte de travailler momentanément ainsi.

Le refus de travailler à la tâche pour un ouvrier rémunéré uniquement au temps ne peut entraîner son congédiement.

L'ouvrier est tenu, sauf cas de force majeure ou circonstances fortuites, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, la tâche qu'il s'est engagé à faire.

Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres un travail entrepris s'il n'a pas respecté les délais d'exécution.

Article 19 | Salaires à la tâche

La description des travaux à effectuer, ainsi que la rémunération doivent faire l'objet d'un accord constaté par écrit avant le commencement de la tâche, en double exemplaire, dont l'un reste entre les mains de l'employeur et l'autre est remis au salarié.

L'estimation du travail à la tâche en heures de travail peut être exigée par le salarié et, dans ce cas, celle-ci sera fixée au contrat.

En tout état de cause, les salariés travaillant à la tâche ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qui leur serait allouée s'ils étaient payés à l'heure.

Chapitre VII Rupture du contrat de travail

Article 20 | *Journée pour recherche d'emploi*

Pendant le préavis, le salarié aura droit, pour rechercher du travail, à quatre journées complètes de congé si la durée du préavis est d'un mois et à huit journées complètes si le préavis est de deux mois.

Ce temps libre sera pris moitié au choix de l'employeur, moitié au choix du salarié. En cas de licenciement sans faute grave, le salaire de ces journées sera payé. En cas de démission du travailleur ou de licenciement pour faute grave, le salaire de ces journées ne sera pas payé.

Chapitre VIII Retraite complémentaire. Prévoyance. Assurance

Article 21 | *Régime de prévoyance des salariés non-cadres hors techniciens, agents de maîtrise et cadres*

Il est institué au profit des salariés non-cadres remplissant les conditions ci-après définies. Ce régime de prévoyance obligatoire assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité sociale agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins aux deux tiers, reconnue par le régime de base de la Mutualité sociale agricole ;
- le versement d'un capital décès, de rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques.

I. Garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, les salariés non-cadres remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales, perçoivent des indemnités journalières complémentaires.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 4^e jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

De sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation MSA comprise) soit égale à 80 % du salaire brut du salarié, et ce, tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Le salaire pris en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulé à celui du régime de base de la Mutualité sociale agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur désigné. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

II. Garantie invalidité

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la Mutualité sociale agricole.

Cette rente complémentaire est égale à 30 % du salaire brut.

Elle est versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base et ce, aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une pension de la MSA et au plus tard, jusqu'à la liquidation de la pension de vieillesse à taux plein. Elle est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul de la rente, correspond au 12^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

La rente complémentaire ne peut se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent régime.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l'organisme antérieurement désigné.

Les rentes complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base.

Les modifications susmentionnées prennent effet pour toute reconnaissance d'une incapacité permanente de travail survenue à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

III. Garantie décès

Le risque décès est couvert par la garantie décès qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

1. Capital Décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité sociale agricole (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation définie dans le contrat.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à un pourcentage du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

5. Maintien de la garantie décès

En cas de non-renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

IV. Dispositions communes

1. Cotisations

1.1. Assiette

Les cotisations finançant les garanties sont appelées dès l'entrée du salarié dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective, sur la base des rémunérations brutes, limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

1.2. Taux de cotisations et répartition

Les cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail sont financées par une cotisation à la charge exclusive de l'employeur.

Au-delà, les garanties décès, incapacité-invalidité, sont financées à hauteur de 70 % à la charge des employeurs, et 30 % à la charge des salariés.

1.3. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront quel que soit l'organisme gestionnaire auprès duquel elles ont souscrit un contrat d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celle de l'accord national du 10 juin 2008.

Afin de financer ces mesures, 1 % de la cotisation du régime de prévoyance leur sera affectée. Sa gestion est dévolue à un fonds de mutualisation national.

1.4. Portabilité légale

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce, à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

2. Organisme assureur

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont donc tenues d'adhérer à un organisme de prévoyance pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles.

Article 22 | Retraite complémentaire

Tout employeur relevant du champ d'application de la convention doit adhérer pour les salariés non-cadres, hors techniciens, agents de maîtrise et cadres à son service, à Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco : section AGRICA – Caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Les cotisations sont assises sur le salaire retenu en matière d'assurances sociales agricoles.

Le taux minimal des cotisations de retraite complémentaire est fixé par le règlement intérieur de la CAMARCA. Il s'y ajoute la cotisation relative à l'assurance décès.

La répartition de la cotisation est déterminée comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Article 23 | Assurance complémentaire frais de santé

Les salariés non-cadres, hors techniciens, agents de maîtrise et cadres bénéficient d'une assurance complémentaire frais de santé dans les conditions fixées par l'accord régional du 3 juillet 2009 sur l'assurance complémentaire santé des salariés des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne, dont une copie est annexée à la présente convention.

Article 24 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé, selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 25 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Charleville-Mézières, le 10 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9461 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)**

(29 février 2016)

(Étendue par arrêté du 17 mars 2017,
Journal officiel du 4 avril 2017)

Avenant n° 10 du 6 juillet 2023

NOR : AGRS2497031M

IDCC : 9461

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Lot ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot ;

Fédération départementale des coopératives agricoles d'utilisation de matériel agricole FDCUMA du Lot,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE-CGC du Lot ;

FGTA FO du Lot ;

SGA CFDT du Lot,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission mixte paritaire de suivi de l'accord départemental exploitation et production agricole du Lot a souhaité améliorer les garanties proposées dans le cadre du régime frais de santé.

Le présent avenant prévoit l'ajout de garanties de médecine douce et complète le tableau de garantie figurant à l'annexe V de l'accord départemental mis à jour le 2 novembre 2015, portant sur les frais de santé en agriculture pour les salariés non affiliés à l'Agirc des exploitations agricoles du lot comme suit.

Article 1^{er} | Amélioration des garanties

L'annexe V consacrée aux garanties frais de santé du régime et à la description des garanties, est complétée par la clause suivante :

Médecine additionnelle et de prévention non remboursée par la sécurité sociale ou la MSA – sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel	Régime socle	Socle + SURCOMPL
Acupuncteur, pédicure-podologue, chiropracteur, diététicien, ergothérapeute, étio-pathe, homéopathe, mésothérapeute, micro-kinésithérapeute, naturopathe, nutritionniste, optométriste, ostéopathe, phytothérapeute, psychologue, psychomotricien, réflexologue, sophrologue, tabacologue	50 € ^[1]	50 € ^[1]
[1] Forfait par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire		

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera applicable pour l'ensemble des organisations syndicales signataires à partir du 6 juillet 2023.

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont les dispositions prendront effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et sera applicable à tous à cette date.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Cahors, le 6 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE

Accord du 22 juin 2023

relatif à la mise en œuvre de la reconversion
ou promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : AGRS2497014M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale des employeurs de la mutualité sociale agricole FNEMSA,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT ;
Syndicat national de la coopération, du conseil, de la mutualité et de la protec-
tion sociale agricoles CFE-CGC SYNAPSA ;
UNSA agriculture et agroalimentaire UNSA2A ;
Fédération des employés et cadres FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, le présent accord définit les modalités de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A), la liste des certifications professionnelles éligibles et les conditions d'actualisation de celle-ci, dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences en MSA.

Ce dispositif créé par la loi du 5 septembre 2018 permet à la MSA de proposer une formation en alternance composée de périodes de formation théorique en centre de formation et de phases d'activités en entreprise favorisant le développement des compétences et de l'employabilité des salariés.

Le présent accord vise à préciser les dispositions de reconversion ou de promotion par l'alternance dites Pro-A figurant à l'article 6.5 de l'avenant n° 2 du 10 novembre 2021 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle portant révision de l'accord du 2 août 2005.

Cet accord a pour objet de renforcer les possibilités pour les organismes MSA d'anticiper les métiers de demain et de fidéliser les salariés par la mise en œuvre de mesures d'accompagnement s'inscrivant dans l'orientation RH n° 2 du projet stratégique MSA 2025 du volet ressources

humaines : « Anticiper les métiers de demain et développer l'employabilité des salariés MSA en cohérence avec les objectifs stratégiques ».

Cet accord « Pro-A » traduit la volonté de la MSA d'accompagner au mieux ses salariés afin de :

- garantir l'adéquation entre les compétences des salariés et les objectifs de l'Institution par la mise en œuvre et le suivi d'une gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM) ;
- renforcer la professionnalisation des salariés en faisant de l'accès à la qualification une priorité de la politique institutionnelle de formation professionnelle ;
- favoriser les actions de professionnalisation des salariés par la mobilisation et la mise en œuvre d'un dispositif adapté d'alternance ;
- permettre aux salariés de devenir des acteurs à part entière de leurs parcours professionnels.

Article 1^{er} | *Objet du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)*

Le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience en vue d'acquérir une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (art. L. 6324-1 du code du travail).

Ce dispositif permet également de sécuriser les parcours professionnels des salariés et de développer leur employabilité en favorisant le développement de leurs compétences.

Article 2 | *Publics concernés*

Le dispositif Pro-A s'adresse aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant à un niveau Bac + 3.

Les salariés concernés sont :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ou placés en position d'activité partielle (art. L. 5122-1 du code du travail) ;
- ou en contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

L'employeur veillera à ce qu'au terme de la période d'insertion d'un CUI CDI, le salarié bénéficie pleinement du statut du CDI.

Article 3 | *Certifications éligibles*

Afin d'identifier les certifications éligibles au dispositif Pro-A, un certain nombre de facteurs tels que, notamment, les fortes mutations des activités et le risque d'obsolescence des compétences des salariés en MSA ont été pris en compte.

Les modalités d'identification des certifications sont précisées dans l'annexe 1 du présent accord (Informations justifiant la mise en place du dispositif Pro-A dans la branche MSA et expliquant le choix des certifications professionnelles éligibles au dispositif).

3.1. Détermination des certifications éligibles

Le dispositif Pro-A est éligible pour :

- des actions permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA ou CléA numérique) ;
- des actions visant une certification professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI) enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les certifications concernées sont définies par la branche et figurent dans la liste en annexe 2 du présent accord (Liste de branche des certifications éligibles au dispositif Pro-A).

Le choix des certifications figurant sur cette liste doit respecter les critères de forte mutation de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences.

Les certifications visées peuvent être obtenues en formation ou dans le cadre de la validation d'acquis d'expérience (VAE).

3.2. Modalités de révision de la liste des certifications éligibles

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est en charge de l'évolution de l'accord tandis que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche est en charge du suivi et de l'évolution de la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A.

Afin d'être en adéquation avec l'évolution des besoins des organismes MSA, il est convenu de réaliser un bilan annuel en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la liste des certifications professionnelles, pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant de l'accord Pro-A en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Toute modification de l'accord et toute évolution de la liste devront faire l'objet d'une information au CSE par chaque organisme.

La liste des certifications actualisées est adressée à l'opérateur de compétences (OPCO) de la branche de la MSA. Elle doit permettre à l'OPCO d'appliquer la prise en charge financière des dossiers engagés dans le cadre de ce dispositif conformément aux dispositions du présent accord, tenant compte des orientations stratégiques et financières décidées par l'OPCO de la branche MSA dans ses instances paritaires de gouvernance.

Article 4 | *Durée de la reconversion ou de la promotion par l'alternance dite Pro-A*

4.1. Durée du dispositif Pro-A

En fonction de la formation suivie, la durée du dispositif pourra être comprise entre 6 et 12 mois.

Elle pourra être prolongée jusqu'à 36 mois :

- pour les salariés de 16 à 25 ans 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 ;
- pour les salariés bénéficiant d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA) ainsi qu'aux actions entrant dans le cadre d'une VAE.

4.2. Durée de la formation

La durée de formation en organisme de formation, à l'exclusion des heures d'activité en entreprise, est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du dispositif avec un minimum de 150 heures.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation.

Article 5 | *Mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A*

Le dispositif Pro-A est mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cet accord est conditionné par :

- la conformité de la demande aux conditions énoncées dans le présent accord ;
- la présence d'un effectif suffisant dans le service du salarié concerné au moment de la demande.

Il est possible pour l'employeur de reporter une fois une demande de Pro-A, quelle que soit la durée du dispositif.

La mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance nécessite :

- la conclusion d'un avenant au contrat de travail où il devra notamment être précisé la date de début du dispositif, sa durée totale, la durée des enseignements et la date des examens ;
- une formation en alternance intégrant, dans le cadre d'une progression pédagogique cohérente, des temps réguliers de formation en centre de formation et en entreprise ;
- la désignation d'un tuteur.

Article 6 | *Tutorat*

Le tutorat est une modalité d'accompagnement, proposée par l'employeur à l'attention du bénéficiaire du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dit Pro-A.

La désignation d'un tuteur est obligatoire.

Le statut du tuteur d'un salarié en Pro-A est le même que celui du tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

6.1. Organisation de la mission tutorale

Pour faciliter son évolution dans le dispositif Pro-A, le salarié en alternance doit bénéficier du soutien d'un tuteur, salarié volontaire de l'organisme, selon les conditions suivantes :

- le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- le tuteur peut accompagner jusqu'à deux salariés en alternance dans les organismes MSA.

6.2. Mission du tuteur

Le tuteur a pour rôle d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider l'alternant, de participer au suivi de la formation en liaison avec l'organisme de formation et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

En amont de l'accompagnement tutoral, un temps d'échange devra être organisé entre le tuteur, le salarié alternant et le service des ressources humaines de l'organisme.

Les objectifs de la mission tutorale seront définis au début de l'accompagnement tutoral, par le responsable hiérarchique avec l'appui du service des ressources humaines et seront partagés avec le ou les tuteurs.

6.3. Valorisation de la mission tutorale

Formation des tuteurs

Conformément aux dispositions légales (articles D. 6325-6 à D. 6235-10 du code du travail), l'employeur s'assurera que le salarié réalisant l'accompagnement tutoral d'un alternant bénéficie d'une formation à dès sa désignation.

La FNEMSA s'assurera périodiquement auprès des employeurs de la mise en œuvre de la formation.

Un guide du tuteur est également mis à sa disposition et présenté aux partenaires sociaux de branche dans le cadre de la CPNEFP.

Dans le cadre de la mise en place d'une alternance, les services des ressources humaines s'appuieront sur les outils mis à disposition par l'Institution.

Temps alloué à la mission tutorale

Afin d'exercer sa mission dans les meilleures conditions, le tuteur bénéficiera d'un temps dédié.

Le temps d'accompagnement mensuel sera d'une durée minimale d'une journée par alternant suivi.

Ainsi, le tuteur pourra consacrer une journée par mois à l'accompagnement tutoral, s'il suit un alternant, et deux journées par mois, s'il suit deux alternants.

Le service des ressources humaines de l'organisme et le manager veilleront à ce que son emploi du temps soit aménagé en conséquence.

Ces aménagements pourront être modifiés et ajustés, notamment en fonction du temps de présence effectif de l'alternant dans l'organisme MSA et du niveau de diplôme préparé.

Reconnaissance financière de la mission tutorale

Le tuteur bénéficiera d'une prime dont le montant et les modalités de versement seront identiques à celles prévues aux articles 5.1.1 paragraphe F et 5.1.2 paragraphe F de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et de compétences et à la formation professionnelle.

Article 7 | *Financement de la reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A*

L'OPCO désigné par la branche assure le financement du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance sur les fonds destinés au financement de l'alternance.

Dans ce contexte, conformément aux conditions fixées par l'article L. 6332-14 du code du travail, les parties signataires du présent accord délèguent la détermination des règles et des modalités de prise en charge des actions de formation des salariés dans le cadre du dispositif Pro-A au conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la branche.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais pouvant être financés dans le cadre du montant forfaitaire sont les suivants :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement.

La rémunération et les cotisations sociales dues par l'employeur pour le salarié bénéficiaire de la Pro-A seront également prises en charge par l'OPCO de branche, sans que le montant total ne dépasse le coût horaire du salaire minimum Interprofessionnel de croissance (Smic).

Afin de s'assurer en amont du niveau de financement et de prise en charge des frais engagés, l'employeur pourra prendre attache directement auprès de la délégation régionale de l'OPCO de branche.

Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est à durée indéterminée.

Il prendra effet au jour de son agrément. Il ne constitue pas un engagement unilatéral de l'employeur mais un accord comportant comme conditions suspensives l'agrément ministériel et le respect des règles de validité relatives à la conclusion des accords collectifs prévues par la loi.

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les organismes concernés par le champ d'application.

Un suivi annuel de l'accord sera réalisé au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Toute modification de la liste des certifications définie à l'article 3 fera l'objet d'un avenant au présent accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Bobigny, le 22 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Picardie et Aisne)**

Avenant n° 8 du 7 septembre 2023

NOR : AGRS2497019M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FDSEA de l'Oise, la FDSEA de la Somme et l'union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

FDCUMA de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme ;

Fédération des propriétaires forestiers et sylviculteurs de l'Aisne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union régionale FGA CFDT ;

Syndicat CFTC agriculture de Picardie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité améliorer certaines garanties prévues par le régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord du 17 juin 2009, modifié par ses avenants n° 1 du 4 avril 2013, n° 2 du 13 juin 2014, n° 3 du 16 octobre 2015, n° 4 du 30 août 2016, n° 5 du 5 octobre 2018, n° 6 du 9 octobre 2019 et n° 7 du 9 novembre 2020.

Aussi, les modifications suivantes sont apportées au régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord du 17 juin 2009.

Article 1^{er}

L'annexe n° 1 à l'article 1^{er} « Tableau des garanties », figurant à l'avenant n° 7 du 9 novembre 2020 à l'accord du 17 juin 2009 sur le régime d'assurance complémentaire santé au bénéfice des salariés agricoles non-cadres des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des

propriétaires forestiers de l'Aisne est abrogé et remplacé, à effet du 1^{er} janvier 2024, par le texte suivant :

« Annexe 1 Tableau des garanties

Les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après s'appliquent sur le montant servant de base (BR) au régime obligatoire de protection sociale français (RO) sauf mention contraire.

Le cumul des remboursements du régime obligatoire de protection sociale et de l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés (FR).

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire (art. L. 160-13 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

Les garanties exprimées en pourcentage de la BR s'entendent part du régime obligatoire de protection sociale non comprise.

		BASE
HOSPITALISATION		
Frais de séjour	Établissement conventionné	100 % TM
	Établissement non conventionné	100 % TM
Honoraires	Médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM + 155 % BR
	Médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR
Actes chirurgicaux	Médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM + 155 % BR
	Médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier ⁽¹⁾		100 % FR
Participation forfaitaire « actes lourds »		100 % TM
Chambre Particulière y compris Maternité, y compris ambulatoire, par jour		60 Euros
Frais d'accompagnement tout ayant droit inscrit au contrat, par jour		30 €
dans la limite par an et par personne assurée de :		10 Jours
Hospitalisation à l'étranger (RO français ⁽²⁾)		120 % BR
LE + MATERNITÉ		
Indemnité de naissance ^(*) , par maternité		33 % PMSS
^(*) Pour les dépassements d'honoraires des praticiens non adhérent à un DPTAM, dans la limite de 100 % TM + 100 % BR		
SOINS COURANTS		
Honoraires médicaux	Généraliste adhérent à un DPTAM	60 % BR
	Généraliste non adhérent à un DPTAM	40 % BR
	Spécialiste adhérent à un DPTAM	60 % BR
	Spécialiste non adhérent à un DPTAM	40 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité	Médecin adhérent à un DPTAM	60 % BR
	Médecin non adhérent à un DPTAM	40 % BR
Radiologie et imagerie médicale	Médecin adhérent à un DPTAM	40 % BR
	Médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM
Honoraires paramédicaux	Sage-femmes	60 % BR
	Autres auxiliaires médicaux	100 % TM
Analyses et examens de laboratoire		100 % TM
Participation forfaitaire « actes lourds »		100 % TM
Forfait patient urgence		100 % TM
Médicaments, sur prescription :	Pharmacie prise en charge par le RO	100 % TM
	Pharmacie non prise en charge par le RO	NON GARANTI
	Vaccins prescrits non pris en charge par le RO	NON GARANTI
Matériel médical (hors optique, dentaire et aides auditives) :	Prothèses médicales et orthopédiques prises en charge par le RO	60 % BR
	Petit appareillage médical	60 % BR
	Grand appareillage médical	60 % BR
Consultation de psychologue prise en charge par le RO		100 % TM
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire (y compris hospitalisation)		150 % BR
Médecine Douce : Ostéopathie, Chiropraxie, Acupuncture et Sophrologie dans la limite par an et par personne assurée de :		40 Euros par séance 4 séances
Cures thermales prises en charge par le RO (y compris hospitalisation) :		
- Frais d'hospitalisation et actes médicaux	Médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM
	Médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM
- Frais supplémentaires hébergement et transport, par an et par personne assurée		NON GARANTI
AIDES AUDITIVES		
Prise en charge d'une aide auditive par oreille par période de 4 ans		
Équipements 100 % santé⁽³⁾		Pris en charge dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)
Équipements hors 100 % santé		
Prothèses auditives prises en charge par le RO dans la limite par oreille de :		40 % BR 1 700 Euros

BASE	
OPTIQUE	
Prise en charge d'un équipement (une monture et deux verres) par période de deux ans pour les adultes et enfants de 16 ans et plus (sauf évolution de la vue, un par an, et sauf situation médicale particulière entrant dans la liste des cas de renouvellements anticipés autorisés, sans délai) ⁽⁴⁾	
Équipement 100 % santé ⁽³⁾	Pris en charge dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)
Équipements hors 100 % santé (dont maximum 100 € pour la monture) :	
Équipement optique : 1 monture et 2 verres	
- Verres simples	Adulte 350 Euros Enfant 350 Euros
- Verres mixtes simple-complexe	Adulte 390 Euros Enfant 400 Euros
- Verres mixtes simple-très complexe	Adulte 395 Euros Enfant 400 Euros
- Verres complexes	Adulte 410 Euros Enfant 480 Euros
- Verres mixtes complexe-très complexe	Adulte 415 Euros Enfant 480 Euros
- Verres très complexes	Adulte 430 Euros Enfant 480 Euros
Lentilles prescrites prises en charge ou non par le RO, par an et par personne assurée	100 % TM + 150 Euros
DENTAIRE	
Soins et prothèses 100 % santé ⁽³⁾	Pris en charge dans la limite des honoraires limites de facturation
Soins et prothèses hors 100 % santé :	
- Soins	100 % TM
- Inlays / Onlays	100 % TM + 150 % BR
- Prothèses et inlay-cores pris en charge par le RO	550 % BR
Implantologie dentaire	450 Euros
Dans la limite par an et par personne assurée	2 Implants
Parodontologie, par an et par personne assurée	300 Euros
Orthodontie prise en charge par le RO	250 % BR
PRÉVENTION ET SANTÉ AU QUOTIDIEN	
Actes et prestations de prévention pris en charge par le RO	INCLUS

- 1 Cette prestation concerne uniquement le forfait hospitalier facturé par les établissements de santé, et non pas celui facturé par les établissements médico-sociaux
- 2 En cas d'hospitalisation dans un pays étranger (autre qu'un état membre de l'Union européenne ou de l'Association européenne de libre-échange), la prise en charge des frais de séjour par l'assureur sera en tout état de cause limitée aux bases indiquées.
- 3 Tels que définis réglementairement et visés à l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale
- 4 Conformément aux planchers et plafonds prévus aux articles D.911-1 et R.871-2 du code de la sécurité sociale récemment modifiés et figurant ci-après

a) équipement à : - verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	Minimum : 100 € Maximum : 420 € dont 100 € au maximum pour la monture
b) équipement comportant 1 verre mentionné au a) et 1 verre mentionné au c)	Minimum : 150 € - Maximum : 560 € dont 100 € au maximum pour la monture
c) équipement à : - verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries - verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et + 4,00 dioptries - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries	Minimum : 200 € Maximum : 700 € dont 100 € au maximum pour la monture
d) équipement comportant 1 verre mentionné au a) et 1 verre mentionné au f)	Minimum : 150 € - Maximum : 610 € dont 100 € au maximum pour la monture
e) équipement comportant 1 verre mentionné au c) et 1 verre mentionné au f)	Minimum : 200 € - Maximum : 750 € dont 100 € au maximum pour la monture
f) équipement à : - verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à + 4,00 dioptries - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries	Minimum : 200 € Maximum : 800 € dont 100 € au maximum pour la monture

Commentaires annexes

Limitations liées à l'optique

Lunettes : Prise en charge d'un équipement (une monture et deux verres) par période de deux ans pour les adultes et enfants de 16 ans et plus (sauf évolution de la vue, un par an, et sauf situation médicale particulière entrant dans la liste des cas de renouvellements anticipés autorisés, sans délai). Prise en charge d'un équipement par période d'un an pour les enfants de moins de 16 ans et par période de 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur ; et sans délai pour les enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue ou situation médicale particulière entrant dans la liste des cas de renouvellements anticipés autorisés. Les cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu, notamment en cas d'évolution de la vue, figurent dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale. 4,00 et + 4,00 dioptries ; verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme sphère + cylindre est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

Verres très complexes : Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques qui ne font pas partie des verres complexes.

Définitions des abréviations

BR : Base de remboursement du RO.

DPTAM : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée qui comprennent l'OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée) et l'OPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée-Chirurgie et Obstétrique).

FR : Frais réellement engagés par la personne assurée sous déduction du remboursement du RO.

TM : Ticket modérateur

RO : Régime obligatoire de protection sociale

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale, soit 3 666 € pour l'année 2023.

Article 2 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2024.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord du 17 juin 2009.

Fait à Amiens, le 7 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ SALARIÉS NON CADRES
(Hérault)**

Avenant n° 12 du 23 novembre 2023

NOR : AGRS2497028M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

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

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Hérault,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat SGA CFDT de l'Hérault ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après examen des résultats obtenus par le régime frais de santé des salariés agricoles non-cadres de l'Hérault, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer le tarif de base obligatoire des salariés et de faire évoluer les garanties proposées par le présent régime.

Ainsi, les partenaires sociaux se sont accordés pour modifier l'accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non-cadres de l'Hérault comme suit.

Article 1^{er} | Modifications

L'accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non-cadres de l'Hérault est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024.

1. L'article 8.1 « Taux de cotisations et répartition » est modifié comme suit :

« La cotisation mensuelle du présent régime de base est d'un montant de 37,91 €. »

2. Le tableau des garanties de l'annexe 1 est modifié comme suit :

AGRI 34
BASE

Régime général

Garantie responsable

PRESTATIONS	REMBOURSEMENTS			PRÉCISIONS
	ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE (AMO) DANS LE PARCOURS DE SOINS	ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE (AMC)	TOTAL	
HOSPITALISATION				
Honoraires, actes et soins				
- Médecins signataires D.P.T.M.	80% B.R. ou 100% B.R.	140% B.R. ou 120% B.R.	255% B.R.	Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, et autres actes pratiqués en hospitalisation.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	80% B.R. ou 100% B.R.	120% B.R. ou 100% B.R.	200% B.R.	
Participation du patient	Néant	Frais Réels	Frais Réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €.
Séjours				Sur présentation de la facture nominative acquittée. Les frais de télévision, de téléphone et d'internet ne sont pas pris en charge dans les garanties
- Frais de séjour	80% B.R.	20% B.R.	100% B.R.	Pour les établissements non conventionnés, dans la limite du tarif d'autorité de la Sécurité Sociale.
- Forfait journalier hospitalier	Néant	Frais Réels	Frais Réels	
- Forfait patient urgences	Néant	Frais Réels	Frais Réels	Pour soins aux urgences non suivis d'une hospitalisation
- Chambre particulière avec nuitée				
• Hospitalisation	Néant	52 € / jour	52 € / jour	
• Maternité	Néant	52 € / jour	52 € / jour	
• Psychiatrie	Néant	52 € / jour	52 € / jour	
- Chambre particulière sans nuitée				
• Ambulatoire	Néant	25 € / jour	25 € / jour	
- Frais d'accompagnement (moins de 16ans)	Néant	30 € / jour	30 € / jour	Hors ambulatoire. Nuitées, repas, pour un accompagnant sur présentation de factures dédiées à la restauration ou à l'hébergement et du bulletin d'hospitalisation. Frais maisons de parents pour enfant hospitalisé. Versés sous condition que l'hospitalisé soit inscrit au contrat.
- Transport	65% B.R.	35% B.R.	100% B.R.	
Prime de naissance ou adoption	Néant	1/3 P.M.S.S.	1/3 P.M.S.S.	Forfait par enfant inscrit au contrat dans les 3 mois suivants la naissance ou l'adoption
SOINS COURANTS				
Honoraires médicaux				
Consultations, visites des médecins généralistes				
- Médecins signataires D.P.T.M.	70% B.R.	60%B.R.	130%B.R.	
- Médecins non signataires D.P.T.M.	70% B.R.	40% B.R.	110% B.R.	
Consultations, visites des médecins spécialistes				
- Médecins signataires D.P.T.M.	70% B.R.	100% B.R.	170% B.R.	
- Médecins non signataires D.P.T.M.	70% B.R.	80% B.R.	150% B.R.	
Honoraires paramédicaux				
- Auxiliaires médicaux dont infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes et pédicures-podologues	60% B.R.	90% B.R.	150% B.R.	
Psychologues adhérents au dispositif MonPsy	60% B.R.	40% B.R.	100% B.R.	Dans la limite de 8 séances par année civile et par bénéficiaire.
Actes techniques médicaux et de chirurgie				
- Médecins signataires D.P.T.M.	70% B.R.	30% B.R.	100% B.R.	
- Médecins non signataires D.P.T.M.	70% B.R.	30% B.R.	100% B.R.	
- Sages-femmes	60% B.R. ou 70% B.R.	90% B.R. ou 80% B.R.	150% B.R.	
Participation du patient	Néant	Frais Réels	Frais Réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120€
Analyses et examens de laboratoire	60% B.R.	40 % B.R.	100% B.R.	
Actes d'imagerie				
- Médecins signataires D.P.T.M.	70% B.R.	30% B.R.	100% B.R.	
- Médecins non signataires D.P.T.M.	70% B.R.	30% B.R.	100% B.R.	
Médicaments				
- Médicaments à Service Médical Rendu important	65% B.R.	35% B.R.	100% B.R.	
- Médicaments à Service Médical Rendu modéré	30% B.R.	70% B.R.	100% B.R.	
- Médicaments à Service Médical Rendu faible	15% B.R.	85% B.R.	100% B.R.	
- Pharmacie prescrite non remboursée par l'A.M.O.	Néant	20 €	20 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
- Vaccins prescrits non remboursés par l'A.M.O.	Néant	20 €	20 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.

Matériel médical				
- Accessoires, appareillages, orthopédie	60% B.R.	40% B.R.	100% B.R.	
- Gros appareillage	100% B.R.	0% B.R.	100% B.R.	
- Fourniture médicale et pansement	60% B.R.	40% B.R.	100% B.R.	
DENTAIRE				
- Soins, actes et consultations	70% B.R.	30% B.R.	100% B.R.	
- Orthodontie remboursée par l'A.M.O.	70% B.R. ou 100% B.R.	180% B.R. ou 150% B.R.	250% B.R.	
Soins et prothèses 100 % santé (tels que définis réglementairement) Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériel utilisé. Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.				
- Prothèses	70% B.R.	Frais Réels moins 70% B.R.	Frais Réels	
Prothèses hors 100 % santé Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériel utilisé				
Panier à honoraires maîtrisés				
- Inlays onlays	70% B.R.	55% B.R.	125% B.R.	Actes soumis à des honoraires limites de facturation.
- Prothèses dentaires remboursées par l'A.M.O. y compris prothèses implantoportées	70% B.R.	330% B.R. + 135 €	400% B.R. + 135 €	Actes soumis à des honoraires limites de facturation.
- Inlays cores	70% B.R.	55% B.R.	125% B.R.	Actes soumis à des honoraires limites de facturation.
- Prothèses transitoires	70% B.R.	330% B.R. + 60 € / acte	400% B.R. + 60 € / acte	Actes soumis à des honoraires limites de facturation.
Panier à honoraires libres				
- Inlays onlays	70% B.R.	55% B.R.	125% B.R.	
- Prothèses dentaires remboursées par l'A.M.O. y compris prothèses implantoportées	70% B.R.	330% B.R. + 135 €	400% B.R. + 135€	
- Inlays cores	70% B.R.	55% B.R.	125% B.R.	
- Prothèses transitoires	70% B.R.	330% B.R. + 60 € / acte	400% B.R. + 60 € / acte	
OPTIQUE				
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et enfants de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du Code de la Sécurité Sociale). 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de moins de 16 ans.				
Équipements 100 % santé (tels que définis réglementairement) (verres et/ou montures) Classe A Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.				
- Monture	60% B.R.	Frais Réels moins 60% B.R.	Frais Réels	
- Verres (tous types de correction)	60% B.R.	Frais Réels moins 60% B.R.	Frais Réels	
- Prestations d'appairage	60% B.R.	Frais Réels moins 60% B.R.	Frais Réels	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes.
Équipements hors 100 % santé (verres et/ou monture) Classe B - Tarifs libres				
- Monture	60% B.R.	100 € moins 60% B.R.	100 €	Forfait par monture et par bénéficiaire. Y compris Ticket Modérateur.
- Verre simple	60% B.R.	3,5% P.M.S.S. moins 60% B.R.	3,5% PMSS	Forfait par verre et par bénéficiaire. Y compris Ticket Modérateur.
- Verre complexe	60% B.R.	5,3% P.M.S.S. moins 60% B.R.	5,3% PMSS	Forfait par verre et par bénéficiaire. Y compris Ticket Modérateur.
- Verre très complexe	60% B.R.	5,3% P.M.S.S. moins 60% B.R.	5,3% PMSS	Forfait par verre et par bénéficiaire. Y compris Ticket Modérateur.
Autres prestations sur verres et monture : filtres, prismes et adaptation de la prescription	60% B.R.	40% B.R.	100% B.R.	
Lentilles				
- Lentilles remboursées ou non par l'A.M.O.	60% B.R. ou 0% B.R.	40% B.R. ou 100% B.R. +180 €	100% B.R. + 180 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire valant pour ces deux rubriques. Sur prescription médicale. Y compris produits d'entretien.
AIDES AUDITIVES				
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date				
Équipements 100 % santé (tels que définis réglementairement) Classe I - Soumis à des prix limites de vente Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.				
- Aides auditives	60% B.R.	Frais Réels moins 60% B.R.	Frais Réels	Appareillage auditif.
Équipements hors 100 % santé Classe II - Tarifs libres				
- Aides auditives jusqu'à 20 ans inclus ou atteint de cécité	60% B.R.	40% B.R + 200 €	100% B.R. + 200 €	Appareillage auditif. Age approuvé à la date des soins. Cécité : entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction.
- Aides auditives plus de 20 ans	60% B.R.	40% B.R + 650 €	100% B.R. + 650 €	Appareillage auditif. Age approuvé à la date des soins.
Accessoires, entretien, piles, réparations	60% B.R.	40% B.R.	100% B.R.	

BIEN-ETRE				
- Acte de prévention	Néant	OUI	OUI	
- Cures thermales : forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et de transport	65% B.R. ou 70% B.R.	35% B.R. ou 30% B.R.	100% B.R.	
- Médecines complémentaires : ostéopathe, acupuncteur, chiropracteur, sophrologue	Néant	40€ / séance	40€ / séance	Limité à 2 séances par année civile
- Sevrage tabagique non remboursé	Néant	150€	150€	Forfait par année civile
- Santé au travail : dépistages maladies cardio-vasculaires, prévention des risques psycho sociaux, alimentation	Néant	OUI	OUI	
SERVICES PLUS				
- Assistance vie quotidienne	Néant	OUI	OUI	Se référer à la notice d'information assistance.
- Consultation médicale à distance 24H/24 - 7J/7 : avec un médecin généraliste ou spécialiste inscrit au Conseil National de l'Ordre des Médecins (CNOM) ; - Proposition d'un avis, d'un conseil, voire d'un diagnostic médical accompagnée d'une ordonnance électronique lorsque la situation le permet	Néant	OUI	OUI	Accès depuis votre espace adhérent sur aesio.fr, Service 100% confidentiel et sécurisé
Prévaésio - Offre de prévention d'AÉSIO mutuelle	Néant	OUI	OUI	Campagnes de prévention comprenant : - des actions à distance (webconférences, ateliers, ...) - des actions dans les agences (ateliers santé, repérages, entretiens avec des professionnels de santé...)
- Accès au Fonds de Solidarité Aesio Mutuelle	Néant	OUI	OUI	Se référer au règlement interne de la commission action sociale Contacter la Mutuelle

B.R. = Base de Remboursement (tarif officiel Assurance Maladie)
P.M.S.S. = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif : 3 428 € au 01/01/2022) Le Service Médical Rendu est évalué par la Haute Autorité de Santé
D.P.T.M. : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée (pour plus de détails sur les D.P.T.M. en vigueur : voir Annexe du contrat « Qu'est-ce qu'une garantie responsable ? »)

Soins à l'étranger : les prestations exprimées en forfait, prenant en charge des actes non remboursés par l'Assurance Maladie Obligatoire, n'ouvrent droit à aucun remboursement de la Mutuelle si les actes ont été engagés l'étranger

- Les pourcentages s'appliquent sur la base de remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des dépenses réelles et dans le respect du parcours de soins.
- En fonction du type d'acte, les prestations sont définies par rapport à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels (NGAP), à la Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM) ou à la Tarification à l'Activité (TAA).
- Le taux du régime général de la Sécurité sociale peut varier en fonction de la situation personnelle (en cas d'A.L.D. par exemple) ou du régime obligatoire d'affiliation (Régimes spéciaux), sans que cette variation au titre ALD ou régimes spéciaux ne puisse être répercutée sur le montant total de remboursement.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes et des salariés compris dans le champ d'application de l'accord au 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant dont les signataires demandent l'extension sera déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Lattes, le 23 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240030-000124

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
