

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/49 DU 27 DÉCEMBRE 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	108

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/49

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bois (construction et fabrication) : dénonciation par lettre du 22 octobre 2014 de la FIBC de l'accord du 26 octobre 2010	3
Bureaux d'études techniques : accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
Coopératives de consommateurs : convention collective du 16 octobre 2014 (20^e édition) et additifs	22
Coopératives de consommateurs : accord du 16 octobre 2014 relatif à un nouveau contrat social	69
Crédit maritime mutuel : accord du 8 octobre 2014 relatif aux moyens syndicaux nationaux	71
Dentaires (cabinets) : avenant du 9 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle continue	77
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 85 du 1^{er} octobre 2014 portant modification de l'annexe II « Salaires »	81
Médiateurs sociaux du travail (Pays Landes Nature Côte d'Argent [saisonniers]) : accord du 20 mai 2014 relatif aux droits et aux devoirs des salariés saisonniers	83
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 47 du 13 octobre 2014 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2014	87
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant n° 2 du 22 octobre 2014 relatif aux frais de santé	89
Retraite complémentaire (institutions) : avenant n° 16 du 30 septembre 2014 relatif à la GPEC	91
Verre (métiers) : accord du 30 octobre 2014 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2014	105

Accord professionnel

**INDUSTRIES DE L'AMEUBLEMENT, DU BOIS,
DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
ET INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS**

(26 octobre 2010)

(Etendu par arrêté du 27 décembre 2011,
Journal officiel du 3 janvier 2012)

**DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 22 OCTOBRE 2014
DE LA FIBC DE L'ACCORD DU 26 OCTOBRE 2010**

NOR : ASET1451232M

Fédération de l'industrie bois et construction (FIBC)
6, avenue de Saint-Mandé
75012 Paris

Paris, le 22 octobre 2014.

Monsieur,

La loi du 5 mars 2014 modifie de manière importante les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, et notamment ceux relatifs au plan de formation. La principale modification concerne en effet l'obligation minimale pour les entreprises de 20 salariés et plus de consacrer au moins 0,90 % de la masse salariale au titre des actions de formation éligibles au titre du plan de formation.

Cette obligation sera désormais fixée pour les collectes futures non plus à hauteur de 0,90 % mais :

- à hauteur de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- à hauteur de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- sera supprimée pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Lorsque l'OPCA 3+ a été créé, la FIBC avait donné mandat pour atteindre le seuil de 100 millions d'euros requis par la loi pour les OPCA, de créer une obligation conventionnelle à hauteur de 0,50 % (prise sur le 0,90 % de la loi) qui devait être versée par nos entreprises auprès de l'OPCA 3+.

Compte tenu des modifications apportées par la loi du 5 mars 2014 évoquée ci-dessus, la FIBC estime qu'il est impossible de maintenir une obligation conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale, à partir du moment où l'obligation légale disparaît elle-même.

En conséquence, la FIBC vous notifie, par la présente, la dénonciation de l'accord national du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Nous tenons à vous informer par ailleurs que la prochaine réunion paritaire comportera à son ordre du jour la question de la réforme de la formation professionnelle, celle du sort et de la gestion de l'ensemble des contributions formation ainsi que la réflexion des mesures à prendre dans le cadre de la période transitoire de novembre 2014 au 28 février 2016.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2014
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1451233M

IDCC : 1486

PRÉAMBULE

La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu. Les partenaires sociaux rappellent que la diversité des individus profite aux uns et aux autres, que l'on soit salarié(e) ou entreprise.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et de l'accord national interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle du 19 juin 2013, de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les organisations patronales et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la branche ont engagé des négociations.

Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 24 avril 2008. Ce nouvel accord met en place des dispositions innovantes notamment concernant le temps partiel, la promotion professionnelle avec la réduction du plafond de verre et l'ajout de nouveaux indicateurs de suivi.

Les finalités sont, d'une part, de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des entreprises des différents secteurs de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires constatent que si un certain nombre d'entreprises ont déjà développé une politique visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière et des règles identiques en matière d'embauche, de rému-

nération, de promotion, de formation professionnelle ou de conditions de travail, cette situation n'est pas généralisée à l'ensemble des entreprises de la branche.

Si la proportion de femmes représente environ le tiers de l'effectif total de la branche, il ressort des résultats de l'étude sociodémographique conduite en 2014 pour le compte de l'OPIIEC que celle-ci varie de manière significative en fonction des secteurs d'activité et des métiers exercés :

- études et conseil : 57 % ;
- numérique : 30 % ;
- ingénierie : 33 % ;
- métiers de l'événementiel : 66 %.

Ces chiffres représentent des situations très diversifiées d'un métier à l'autre mais ne donnent toutefois pas d'indication sur la proportion des femmes qui est généralement plus importante sur les postes à dominante administrative sans que ce soit le résultat d'une quelconque volonté politique de discrimination de la part des entreprises du secteur.

Ces écarts résultent de motifs objectifs tels que l'aspect technique des principaux métiers de la branche et la proportion plus importante des hommes issue des filières de formation initiale conduisant aux métiers de l'ingénierie et de l'informatique.

Les signataires du présent accord constatent en outre sur les mêmes bases que des études conduites sur la branche révèlent un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il ressort d'un comparatif établi par le CEREQ sur les salaires moyens des salariés à temps plein que, dans certains secteurs, le salaire moyen d'une femme peut représenter de 61 % à 75 % de celui d'un homme.

Soucieux de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes et d'augmenter la proportion des femmes travaillant dans la branche, les partenaires sociaux ont signé en 2008 un accord et un guide paritaire en 2011 dédiés à ce sujet.

Les résultats de l'étude sociodémographique menée en 2014 révèlent que la proportion des femmes constatée entre 2003 et 2014 a progressé de 6 points dans le secteur d'études et conseil, de 2 points dans celui du numérique, de 7 points dans l'ingénierie et de 8 points dans l'événementiel.

Conscients de la nécessité de poursuivre les efforts engagés, les partenaires sociaux souhaitent compléter les mesures mises en place en 2008.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente :

- le recrutement, où il faut veiller à supprimer la discrimination entre les femmes et les hommes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent auprès des filles dès les premières classes du collège ;
- la rémunération, où il faut supprimer les différences de traitement entre femmes et hommes à travail et compétences égales, et notamment à l'issue des périodes de maternité ou d'adoption ;
- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences pour maternité, paternité, congé parental ou d'adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Enfin, ces processus peuvent impliquer éventuellement des discriminations et constituer des freins à l'égalité professionnelle. Une attention particulière sera portée par les directions des entreprises, les managers et les directions des ressources humaines en termes d'information, de prévention et de contrôle lorsque des attitudes répréhensibles seraient avérées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application de l'article L. 1144-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plus globalement, les entreprises veilleront à développer une culture prenant en compte la diversité et à sensibiliser les managers aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

La volonté des signataires est donc de proposer des mesures de nature à privilégier, développer et garantir les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la branche applicables à l'embauche et tout au long de la carrière des salariés pour ne pas les pénaliser au moment de la retraite.

Dans ce cadre et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC), créé par accord du 15 septembre 2005, pour enregistrer annuellement les différents accords conclus dans la branche, établir annuellement un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et dégager annuellement les pratiques et tendances d'évolution dans ce domaine.

Afin que tous les salariés se sentent concernés par l'accord, les mots seront entendus aussi bien au masculin qu'au féminin. Par exemple : salarié et salariée.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC : 1486), y compris aux salariés visés aux annexes de la convention collective.

Article 2

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3

Recrutement

La question de l'égalité professionnelle doit être examinée, dans le cadre d'une démarche intégrée, à chacune des étapes de gestion des ressources humaines. Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont assujetties et/ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont assujetties, se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OPIIEC, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties signataires rappellent qu'au moment de la signature de l'accord aucune étude de ce type n'a été réalisée.

Article 3.1

Offres d'emploi

Les recrutements organisés au sein des entreprises du secteur d'activité de la présente convention collective nationale s'adressent aux femmes et aux hommes, sans distinction, et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Les entreprises veilleront à ce que dans la rédaction des offres d'emploi la mention femmes-hommes soit systématiquement insérée.

Article 3.2

Suivi des candidatures et équilibre des recrutements

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2322-1 et suivants et L. 2323-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les cabinets de recrutement externes auxquels les entreprises recourent doivent s'efforcer de proposer autant de candidatures féminines que masculines. Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à l'emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et, en particulier, qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.

Article 3.3

Actions auprès des universités et des écoles

Les entreprises développeront des actions d'information des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs et de commerce, universités...) et lors des forums, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous. Les entreprises s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices lors des présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et, plus généralement, dans le cadre des « relations écoles ».

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à favoriser l'attractivité de nos métiers dans le cadre de leur relation école et université.

Pour les entreprises qui autorisent leurs salariés à dispenser des cours dans les établissements de l'enseignement supérieur, les femmes seront encouragées à les dispenser au même titre et aux mêmes conditions que leurs collègues masculins.

Indicateur de suivi : nombre de forums auxquels l'entreprise participe.

Article 3.4

Action de formation et de sensibilisation des salariés participant au processus d'embauche

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, le plan de formation intégrera le cas échéant ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Article 3.5

Processus de recrutement

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les femmes et pour les hommes en retenant des critères de sélection identiques.

Les entreprises doivent proscrire toutes les questions susceptibles de se révéler discriminantes (exemple : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate). Les critères de sélection du candidat doivent reposer sur la formation professionnelle, l'expérience professionnelle et les compétences exclusivement.

Chaque année, dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes – et une fois par an, à la demande du comité d'entreprise –, les modalités de recrutement et de sélection des candidats lui sont communiquées.

Lorsque le vivier de recrutements ne permet pas de respecter les objectifs de mixité, les entreprises expliqueront comment elles comptent faire évoluer ce vivier.

Indicateur de suivi : comparaison entre la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauches par catégorie, réalisées sur une période de 1 an.

Article 4

Rémunération à l'embauche

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées annuellement dans le rapport « Egalité femmes-hommes ».

Article 5

Révisions de salaire

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette notion sera intégrée dans les systèmes de management des entreprises. L'équité salariale est un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes

au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise et des dispositions de l'article 13.1 et sous réserve de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi du 4 août 2014 n° 2014-873 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. L. 2242-5 du code du travail modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour réduire ces écarts et en faire leur priorité.

Article 5.1

Classifications professionnelles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et pour tenir compte de l'évolution possible de nos métiers, les partenaires sociaux reconnaissent que les classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants introduisent parfois des facteurs de discrimination indirecte. Ainsi, les compétences mobilisées pour exercer des métiers à prédominance féminine sont moins bien valorisées, conduisant à une rémunération plus faible.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux analyseront, identifieront et corrigeront les critères d'évaluation des coefficients et/ou des postes de travail pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De plus, lors de cette négociation, l'accent sera mis sur une meilleure garantie de la prise en compte des compétences des salariés.

Indicateur de suivi (source OPNC) : nombre d'entreprises ayant renégocié leurs grilles de classification.

Article 6

Evolution professionnelle. – Plafond et mur de verre

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Dans un certain nombre d'entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait apparaître une baisse relative de la proportion de cadres femmes, notamment parmi les équipes de direction des entreprises. C'est ce que l'on appelle le plafond de verre. Parallèlement à cette notion se développe la notion de mur de verre, qui signifie que les femmes, qui parviennent à des postes à responsabilité le deviennent dans des secteurs moins stratégiques.

Les partenaires sociaux corrélient la notion de plafond de verre à celle de gestion des compétences et des potentiels.

Les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement.

Les partenaires sociaux conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces activités. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilités.

Les possibilités de mobilité externe, dont l'importance est l'une des caractéristiques de la branche et qui sont peut-être moins conciliables avec certains impératifs personnels gérés majoritairement

par les femmes, sont également des facteurs pouvant ralentir les évolutions de carrière des femmes par rapport aux hommes.

Indicateur de suivi (source OPNC) : nombre d'entreprises ayant évoqué la question du plafond de verre dans leur accord égalité professionnelle.

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de management et à des responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront, lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle, de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

Indicateur de suivi : nombre de suivis individualisés mis en place pour les salariés à potentiel.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

Indicateur de suivi : répartition des promotions en pourcentages femmes-hommes accordées par catégorie, en les identifiant. Une attention particulière est apportée aux salariés à temps partiel.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilité. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera favorablement examinée. Dans le cas où le (la) salarié(e) est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au (à la) salarié(e) par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.

Article 7

Formation professionnelle

La formation professionnelle est un des leviers permettant au (à la) salarié(e) de bénéficier d'une évolution professionnelle. Cet aspect ne doit pas être négligé.

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Les partenaires sociaux veilleront, lors de la réalisation de la note de politique de formation par les membres de la CPNE, à faire référence à l'égalité professionnelle et à distinguer le genre dans le cadre des données.

Les dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 23 octobre 2008 sont également à prendre en compte.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié(e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel du (de la) salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du (de la) salarié(e) et l'acquisition d'éléments de certification.

Article 7.1

Période de professionnalisation

En lien avec les orientations de la branche définies dans la note de politique de formation, les entreprises favoriseront le développement des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes

à destination des femmes qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés, dans le cadre de l'article L. 1142-4 du code du travail.

Article 7.1.1

Contrat en alternance

Les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats en alternance accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année, le FAFIEC rendra compte des évolutions en la matière à la CPNE.

Indicateur de suivi (source FAFIEC) : évolution de la proportion femmes-hommes des contrats en alternance.

Article 7.2

Formation des recruteurs

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNE pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article 3.4 du présent accord.

Article 8

Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Conformément à l'article 27 de la convention collective nationale, les entreprises garantiront aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption leur droit à congés payés annuels.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle, les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Des actions de sensibilisation spécifique du personnel des ressources humaines sur ces aspects précédemment cités seront réalisées annuellement.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les entreprises devront respecter leurs obligations de mise en place des entretiens relatifs aux congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Lors de cet entretien, le (la) salarié(e) a également la possibilité d'évoquer ses souhaits en termes d'évolution professionnelle, et il peut en résulter, si nécessaire, une formation ou des formations. De plus, dans le cas d'une absence égale ou supérieure à 2 ans, le (la) salarié(e) peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences. En cas de refus, son employeur doit le motiver dans un délai de 1 mois, tel que le prévoient les dispositions légales et réglementaires au jour de la signature du présent accord. Dans ce cas, le (la) salarié(e) bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FAFIEC et, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires.

Article 8.1

Grossesse de la salariée

A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée ;

A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour rémunérée.

Les consultations prénatales obligatoires sont prises sur le temps de travail.

Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

L'employeur le formalise par écrit.

Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.

Article 8.2

Télétravail et grossesse

Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

Article 8.3

Intéressement et distribution d'actions

Les entreprises veillent à mettre en conformité leurs accords existants en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces accords auprès de l'OPNC.

Article 9

Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés, femmes ou hommes.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à examiner les différents dispositifs d'aide offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque transport, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et la vie personnelle.

Enfin, les parties signataires rappellent que des dispositifs comme le télétravail tel que défini dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005, l'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Les partenaires sociaux pourront, dans le cadre du dialogue social propre à l'entreprise ou à l'établissement, convenir de la mise en place, si nécessaire, d'aménagements d'horaires pour faciliter les évolutions de carrière tout en conciliant vie professionnelle et vie personnelle.

Article 9.1

Renforcer la politique d'action sociale en faveur du développement des différents modes de garde

Les parties signataires incitent les institutions représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise, et notamment les comités d'entreprise ou d'établissement, à étudier annuellement et/ou lors de la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés. Cela permet notamment de répondre aux problèmes de garde des enfants en bas âge, de garde ponctuelle des enfants malades et/ou de prise en charge des ascendants directs à charge.

Article 9.2

Favoriser un meilleur partage entre les parents dans les choix en matière d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas suffisamment utilisé dans la branche. Les entreprises veillent à la bonne application de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il est introduit une protection des salariés ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant contre le licenciement pendant 4 semaines suivant le retour du salarié, sous réserve de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Article 9.3

Aménagement des horaires collectifs de travail

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service, et il peut concerner notamment une plus grande flexibilité des horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la pause déjeuner, etc.

Le (la) salarié(e) concerné(e) devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les 2 mois suivant la date anniversaire des 3 ans de l'enfant.

Article 9.4

Temps partiel

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, les possibilités que laissent envisager la taille de

l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché(e) le (la) salarié(e).

Des entretiens individuels peuvent être organisés entre les salariés qui envisagent d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement.

Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel, afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

Afin de neutraliser les effets du temps partiel sur les droits à la retraite, les employeurs ont la possibilité de prendre en charge les cotisations patronales retraite sur la base de l'assiette à temps plein pour les salariés à temps partiel. Dans cette logique, les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits à la retraite que les salariés à temps plein.

Article 10

Elections professionnelles

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité d'accès des femmes et des hommes à tous les niveaux de la responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel, telle que définie dans les dispositions des articles L. 2314-10 et suivants, L. 2122-1 et L. 2324-6 et suivants du code du travail, appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

A cette occasion et lors de la mise en place des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales représentatives au sein des entreprises s'attacheront à trouver les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Egalement, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux articles L. 4523-6 et L. 4613-1 et suivants du code du travail.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article tiendra bien évidemment compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 11

Analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Les parties signataires invitent les partenaires sociaux au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise ou organisation concernée.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail qui sont rappelés obligatoirement à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des

femmes et des hommes. A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants peuvent servir de base à cette analyse, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

Recrutement et promotion :

- la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes-hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauches réalisées sur la même période ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes-hommes des promotions des principales écoles formant des diplômé(e)s recruté(e)s par l'entreprise ;
- la répartition des promotions en pourcentage femmes-hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel.

Durée et organisation du travail :

- données chiffrées par sexe :
 - la répartition des femmes-hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;
 - l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;
 - la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;
 - la répartition en pourcentage femmes-hommes en termes de risques professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunérations :

- la comparaison du salaire médian toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la médiane ;
- la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes-hommes accordées par catégorie, en identifiant les salariés à temps partiel ;
- le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation :

- les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes-hommes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail :

- la répartition en pourcentage femmes-hommes des congés parentaux ;
- le suivi de la répartition en pourcentage femmes-hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Article 11.1

Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Conditions générales d'emploi

□ Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

- Durée et organisation du travail
 - Données chiffrées par sexe :
 - répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
 - répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end...
- Données sur les congés
 - Données chiffrées par sexe :
 - répartition par catégorie professionnelle selon :
 - le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.
- Données sur les embauches et les départs
 - Données chiffrées par sexe :
 - répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
 - répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.
- Positionnement dans l'entreprise
 - Données chiffrées par sexe :
 - répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.
- Promotions
 - Données chiffrées par sexe :
 - répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
 - nombre de promotions suite à une formation.

Rémunérations

- Données chiffrées par sexe et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :
- éventail des rémunérations ;
 - rémunération médiane mensuelle ;
 - nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation

- Données chiffrées par sexe :
- répartition par catégorie professionnelle selon :
 - la participation aux actions de formation ;
 - la répartition par types d'actions : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
 - le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

Conditions de travail

- Données générales par sexe :
- répartition par poste de travail selon :
 - l'exposition à des risques professionnels ;
 - la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

L'analyse des éléments statistiques intègre si possible les caractéristiques de la branche pouvant avoir une influence sur l'appréciation de l'égalité femmes-hommes selon la typologie de l'entreprise.

Article 11.2

Définition des catégories professionnelles

Pour l'application des dispositions légales visées aux articles 11 et 11.1 du présent accord, lorsque les effectifs de l'entreprise ne permettent pas d'avoir des valeurs significatives selon les positions de la classification de la convention collective, les entreprises peuvent définir – par voie d'accord d'entreprise – des « catégories professionnelles » par regroupement de positions de la convention collective, sous réserve que chaque catégorie professionnelle ainsi définie contienne au plus 30 salariés et que les regroupements s'opèrent par continuité des positions de la convention collective.

A défaut d'accord d'entreprise, il s'agit des positions telles que définies par les grilles de classification de la convention collective.

Article 12

Etudes et actions d'accompagnement de la branche en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Les parties signataires s'engagent à promouvoir au sein de l'OPIIEC, observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche, et de l'ADESATT la prise en compte dans les cahiers des charges des études menées par l'OPIIEC, des critères de mesure de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle.

Les parties signataires émettent le souhait que des actions destinées à la promotion de nos métiers auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes (comme, par exemple, lors des parcours découverte professionnelle) puissent être poursuivies et soutenues dans le cadre de la taxe d'apprentissage.

La branche réaffirme sa politique de coopération avec le système éducatif, permettant non seulement de renforcer la qualité des enseignements, de créer des formations à la mesure de ses exigences métiers mais aussi de rendre plus attractives les filières informatique et scientifique pour les jeunes, et notamment pour les jeunes filles et les jeunes femmes.

Dans les grandes entreprises en particulier, une démarche d'obtention du label Egalité pourra être mise en place sur la base, par exemple, d'un accord d'entreprise. Dans le cadre des dispositions prévues par les articles D. 1143-12 et suivants du code du travail, les entreprises d'au moins 300 salariés s'efforceront de mettre en place un contrat pour l'égalité professionnelle.

Enfin, les parties signataires s'engagent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle sur leurs propres sites d'information, dans leurs outils de communication et dans les accords de branche futurs signés.

A cet égard, l'ADESATT sera chargée de réaliser un guide pratique « Egalité femmes-hommes » complétant le présent accord.

Article 12.1

Etudes comparées sur la branche

Toutes les études conduites sur la branche (OPIIEC, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des femmes et des hommes.

Article 12.2

Etude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Les signataires s'engagent à demander à l'OPIIEC, via la CPNE, et à faire réaliser par l'OPIIEC une étude tous les 3 ans dont l'objet est d'étudier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche.

A l'issue de l'étude OPIIEC inscrite au plan 2014 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux décident de se revoir 6 mois après le rendu de l'étude pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications éventuelles du présent accord.

Article 13

Dispositions contribuant à assurer l'égalité salariale femmes-hommes au sein des entreprises

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties signataires ont souhaité que les entreprises, à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales, sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des conditions compensatrices plus favorables, s'engagent à mettre en place, en fonction de leurs résultats et des perspectives économiques, à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension les dispositions suivantes.

Article 13.1

Augmentations individuelles faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption

L'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le (la) salarié(e) bénéficie d'une augmentation individuelle annuelle au moins égale à la médiane des augmentations individuelles annuelles accordées dans l'entreprise pour une même position et un même coefficient de la classification de la convention collective, à ancienneté et compétence équivalentes, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise. Le (la) salarié(e) bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales annuelles suivant les mêmes principes.

Article 13.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant accompagne l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité de 2 ans dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 2 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il recevra, à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif (préalable ou postérieur si subrogation) de l'allocation minimale par la sécurité sociale.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article 13.2 s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Les entreprises autorisent l'absence rémunérée pour suivi de trois examens médicaux du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par le Pacs à la femme enceinte, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 14

Dispositif de suivi de mise en œuvre de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition entre les femmes et les hommes dans les enquêtes diligentées par l'OPIIEC et l'ADESATT (monographies métiers et enquêtes sociodémographiques), afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, outre les accords relatifs à l'égalité femmes-hommes, les entreprises transmettront à l'OPNC les contrats d'égalité signés avec l'Etat ainsi que les labels obtenus. Un bilan de ces contrats sera fait annuellement, au cours du second semestre de l'année civile, à la CPCCN.

Dans les 3 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension, un groupe de travail composé d'un représentant par signataire du présent accord sera chargé de formaliser les actions prévues aux articles 12 et 14 du présent accord.

Article 15

Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables que celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu chaque année après la date de prise d'effet du présent accord et, pour le premier exercice, au plus tard le 31 décembre 2016, et s'appuiera notamment sur les bilans et recommandations du groupe de travail paritaire rattaché à la CPCCN institué par l'article 14 du présent accord.

Les conditions de dénonciation et de révision sont régies respectivement par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet, afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Fait à Paris, le 27 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Convention collective

**IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATEURS
(16 octobre 2014)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 OCTOBRE 2014
(20^e ÉDITION) ET ADDITIFS

NOR : ASET1451225M
IDCC : 3205

PRÉAMBULE

Le mouvement coopératif est le fruit d'une histoire de plus d'un siècle. Cette longue évolution a été constamment guidée par la volonté d'assurer le progrès économique et le progrès humain. Il en est ainsi des rapports des sociétés coopératives de consommateurs avec leurs salariés et les organisations syndicales qui les représentent.

Dans cet esprit et dans le prolongement des textes fondateurs, notamment la charte syndicale de 1920 modifiée en 1936, les signataires décident d'adapter leurs relations contractuelles aux mutations du mouvement coopératif résultant des transformations économiques et sociales. Les signataires demeurent convaincus de la nécessité d'être syndiqués, coopérateurs et consommateurs.

Il est ainsi déclaré ce qui suit :

Une coopérative de consommateurs en sa qualité de structure de l'économie sociale est plus qu'une simple association de membres réunis pour réaliser une activité commerciale. Les partenaires sociaux des coopératives de consommateurs ont la responsabilité de s'assurer que l'intérêt général constitue une priorité. La réalisation de cet objectif ne doit pas pour autant faire obstacle au développement économique de la coopérative et à la promotion de ses salariés.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales s'efforceront d'être dans leurs relations sociales un exemple de responsabilité mutuelle et de force collective.

Les parties contractantes s'engagent à créer dans leurs relations sociales internes des liens nouveaux par une action permanente de formation et d'information dans la confiance réciproque et la considération.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales assureront à leurs employés les conditions de travail requises pour pouvoir contribuer effectivement à l'efficacité économique de leur coopérative.

Toutefois, les coopératives de consommateurs comme toutes les entreprises doivent accomplir un effort important dans le sens de la compétitivité. Elles doivent faire évoluer leurs méthodes et leurs structures pour éviter d'être mises en état d'infériorité dans le contexte économique qui est le leur.

Les coopératives réaffirment néanmoins la nécessité de promouvoir le rôle complémentaire que jouent les divers acteurs de l'entreprise, et notamment les salariés représentés par leurs organisations syndicales. En conséquence, les organisations syndicales doivent demeurer associées au développement des coopératives dans des conditions compatibles avec le pouvoir démocratique des sociétaires usagers. Cette reconnaissance du rôle des partenaires est réaffirmée par la présente convention.

Enfin, les parties contractantes s'efforceront de participer au développement harmonieux de l'entreprise dans une perspective de promotion individuelle et collective.

Les coopératives de consommateurs proclament que leur finalité est le service de l'homme.

Le texte signé le 16 octobre 2014 constitue la 20^e édition de la CCN du 20 avril 1956 qui entre en application le 1^{er} novembre 2014.

TITRE I^{ER}

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les sociétés coopératives, les structures et groupements composés de sociétés coopératives, constitués conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, et leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exclusion des établissements industriels desdites sociétés et des unions, ainsi que des filiales.

La présente convention sera également applicable dans la totalité de ses dispositions aux membres du personnel occupés dans les groupements d'intérêt économique, composés exclusivement de sociétés ou d'organisations coopératives adhérentes à la FNCC.

La présente convention est également applicable dans la totalité de ses dispositions au personnel occupé dans les magasins des sociétés coopératives comprises dans son champ d'application, lié directement à celles-ci par un contrat de travail.

En aucun cas, les dispositions des additifs ou avenants conclus sur le plan national concernant les conditions de travail des cadres et assimilés et des agents de maîtrise ne pourront être inférieures à celles de même nature prévues par la présente convention.

Le statut des gérants mandataires non salariés prévu par les articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail est régi par l'accord collectif national du 12 novembre 1951.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Dénonciation. – Révision

La présente convention pourra faire l'objet de dénonciation ou de révision présentée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux organisations signataires.

La partie qui dénonce ou demande la révision devra présenter, en même temps, un nouveau projet de rédaction.

Les deux parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 1 mois suivant la dénonciation ou la demande de révision par l'une ou l'autre des parties et d'engager immédiatement la discussion, en vue de la conclusion d'un nouveau texte dans les délais légaux.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 4

(Supprimé.)

Article 5

Conciliation obligatoire

Le droit de grève est un droit constitutionnel dont l'exercice normal ne peut être sanctionné ni donner lieu à aucune mesure discriminatoire en termes de rémunération, d'avantages sociaux ou d'avancement.

Les parties contractantes constituent, en vue de l'application de la présente convention, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche des coopératives de consommateurs ou encore des difficultés d'ordre collectif pouvant surgir, une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation, qui s'emploiera obligatoirement à rechercher les mesures les plus équitables pour mettre fin aux différends entre salariés et employeurs, et cela dans le cadre de la présente convention.

Sans préjudice du respect du droit de grève, dans le cas de réclamations collectives non satisfaites par la société, les parties intéressées s'engagent, avant toutes mesures de fermeture d'établissement ou de cessation collective de travail, à respecter un délai de 15 jours en vue de l'examen en commun desdites réclamations au sein de l'entreprise.

Article 5 bis

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

Les différends collectifs et individuels constituant un problème d'interprétation ou d'application de la convention collective nationale du 30 avril 1956, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche des coopératives de consommateurs peuvent être soumis à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation.

Rôle de la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation a pour rôles :

- de veiller à une exacte application des dispositions conventionnelles ;
- de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des textes conventionnels de toute nature (annexes, avenants, accords, protocoles, etc.).

Composition

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation est composée de deux collèges :

- un collège salariés, comprenant deux représentants par organisation syndicale signataire de la convention collective nationale ;
- un collège employeurs, comprenant un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation a un président et un vice-président élus parmi les membres de chaque collège. Ils alternent leurs fonctions.

Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation est assuré par la FNCC.

Le secrétariat a pour tâches :

- d'enregistrer les saisines et de provoquer la réunion du président ou du vice-président, qui se prononceront sur la recevabilité de la demande ;

- de convoquer les membres de la commission ;
- d’assurer la préparation du dossier ;
- d’organiser la discussion et de rédiger le compte rendu.

Saisine

La commission paritaire nationale de conciliation et d’interprétation est saisie à l’initiative d’un représentant des employeurs, d’une organisation syndicale représentative dans la branche des coopératives de consommateurs soulevant un problème d’interprétation, au moyen d’une lettre recommandée avec avis de réception ou un courrier remis en main propre contre décharge, adressée au secrétariat de la commission dont le siège est fixé à la fédération nationale des coopératives de consommateurs.

La partie qui prend cette initiative doit adresser sa demande au secrétariat de la commission et l’accompagner d’un exposé des motifs du recours.

Le secrétariat de la commission doit, dans un délai maximum de 2 mois prenant effet à la date de réception de la demande, convoquer ladite commission.

La commission délibère dans un délai maximum de 1 mois suivant sa saisine.

Règles de délibération

La commission pourra :

- soit émettre un avis motivé sur l’interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend. Si cet avis est adopté à la majorité simple des voix, il sera diffusé sous forme de compte rendu et aura force obligatoire ;
- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est mal rédigée ou incomplète et qu’il faut la modifier. Dans ce cas, la commission se déclarera incompétente au profit de la commission paritaire nationale (CPN).

Si, dans le premier cas, la majorité prévue n’a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et le problème sera renvoyé devant la commission paritaire nationale (CPN).

Article 6

Commission paritaire nationale de l’emploi

Composition

La CPNE comprend :

Trois représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

En nombre égal, des représentants des sociétés coopératives adhérentes de la FNCC.

Fonctionnement

La CPNE se réunit au moins deux fois par an.

La FNCC assure le secrétariat de la commission.

Attributions

Les attributions suivantes sont confiées à la CPNE.

a) Attributions en matière d’emploi

Permettre l’information réciproque des organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs sur la situation de l’emploi dans les sociétés coopératives.

Etudier la situation de l'emploi et des qualifications, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

La commission se saisira uniquement des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles.

Procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche.

Contribuer au reclassement des salariés ayant perdu leur emploi concurremment avec les entreprises.

Favoriser les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

b) Attributions en matière de formation professionnelle

Exercer les attributions qui lui sont conférées par l'accord sur l'organisation de la formation professionnelle conclu au niveau de la branche, et notamment examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche en prenant pour base les données collectées par l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications, dont les modalités de fonctionnement ont été précisées par accord du 10 février 2006.

Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification en vigueur au sein des sociétés coopératives.

Promouvoir, en liaison avec l'OPCA désigné par la branche, la politique de formation dans la branche de la FNCC.

Formuler toutes observations et toutes propositions utiles en se référant notamment aux domaines des formations considérés comme prioritaires par la branche.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

CHAPITRE I^{ER}

DROIT SYNDICAL

Article 7

Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les salariés et les employeurs de s'associer pour la défense de leurs intérêts matériels ou moraux.

Article 8

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les sociétés coopératives doivent veiller à l'égalité de progression de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés.

8.1. Congé d'absence

Les syndiqués, pourvus d'un mandat de leur organisation syndicale, bénéficieront d'un congé d'absence pour assister aux conférences congrès nationaux ou régionaux, départementaux ou locaux ou aux commissions nationales exécutives sans réduction de leur congé annuel.

L'absence sera payée pour un délégué par les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement au moins 50 salariés assistant au congrès national ou à la conférence nationale des fédérations intéressées signataires de la présente convention.

Toutefois, le nombre total de délégués pouvant, au cours d'une même année, se prévaloir de la disposition visée à l'alinéa précédent ne pourra dépasser cinq par organisation syndicale représentative.

Lorsqu'un syndiqué sera appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il bénéficiera, à l'expiration de son mandat syndical, d'un droit de priorité de réembauche dans la même société, laquelle s'efforcera de lui donner un emploi similaire. Dans ce cas, les droits acquis d'ancienneté lui seront conservés. Si la disponibilité n'a pas duré plus de 1 an, le droit de réembauche sera immédiat dans les sociétés comptant plus de 100 salariés.

8.2. Travaux dans les commissions paritaires

a) Régionales

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire intéressant les coopératives et les organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs ou seraient convoqués par le ministère du travail, le temps de travail perdu est payé par la société comme temps de travail effectif. Les frais de séjour et de transport seront intégralement remboursés par la société sur justifications et selon les modalités préalables définies par les coopératives régionales.

b) Nationale

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions de la commission paritaire nationale consacrée à la négociation annuelle des salaires ne pourra excéder deux représentants par organisation syndicale représentative de chaque coopérative régionale, plus le représentant fédéral. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions de la commission paritaire nationale consacrée aux autres thèmes de négociation est identique à celui de la commission paritaire nationale de l'emploi. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

Ces salariés sont tenus de demander l'autorisation de participer à ces commissions. Ils s'efforceront, en accord avec la direction, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs doivent s'employer à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue.

Les frais de déplacement des représentants syndicaux des sociétés coopératives feront l'objet d'une indemnisation particulière qui sera réactualisée périodiquement.

c) Groupes de travail de la CPN

La commission paritaire nationale peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thème, dont elle fixera les missions et les modalités de fonctionnement.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier mais sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire nationale.

Leur composition est de un représentant par organisation syndicale représentative de chaque coopérative adhérente de la FNCC, plus le représentant fédéral. Ces représentants étant choisis librement par leur organisation syndicale lors de chaque groupe de travail, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

Article 9

Section syndicale. – Délégué syndical

9.1. Section syndicale d'entreprise ou d'établissement

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, chaque syndicat représentatif au sens de la loi peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

9.2. Représentant de la section syndicale

Dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, tout syndicat non représentatif qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement concerné, qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans et qui a un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée peut nommer un représentant de la section syndicale qu'il a constituée pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement dont il s'agit.

Le représentant de la section syndicale dispose de la même protection et des mêmes prérogatives que le délégué syndical, définies plus bas, à l'exception, en principe, du pouvoir de négocier et de conclure des accords collectifs.

9.3. Délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative au sens des dispositions de l'article L. 2121-1 du code du travail a la faculté de désigner, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, un délégué choisi parmi le personnel dont le nom est porté à la connaissance de la direction soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise à la direction contre récépissé, la date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties. Par ailleurs, le nom du délégué syndical désigné est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les panneaux des syndicats.

Le délégué syndical doit être obligatoirement choisi parmi les candidats aux dernières élections professionnelles (élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel) qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur leur nom au premier tour (peu importe que le quorum n'ait pas été atteint).

Dans le cas où il ne resterait plus, dans l'entreprise ou l'établissement, aucun candidat remplissant la condition de 10 %, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner leur délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi leurs adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Si lors des élections suivantes, le délégué syndical ainsi désigné n'obtient pas à nouveau 10 % des suffrages au premier tour ou si l'organisation syndicale qui l'a désigné ne remplit plus les critères de représentativité, son mandat prend fin automatiquement.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, la condition du seuil électoral de 10 % n'est pas requise. Les syndicats représentatifs peuvent désigner, à ce niveau, comme délégué syndical un délégué du personnel, pour la durée de son mandat d'élu dans les conditions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, le délégué syndical supplémentaire pour l'encadrement désigné par des syndicats représentatifs doit être choisi parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel quel que soit le nombre de votants.

En cas de création d'une nouvelle société ou d'ouverture d'un établissement distinct de celle-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, le délai de 1 an d'ancienneté pour être désigné en tant que délégué syndical prévu ci-dessus est réduit à 4 mois.

Ces dispositions sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonction de délégué.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, dès lors qu'une organisation syndicale a des élus au comité d'entreprise, elle peut y nommer un représentant syndical. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées par les dispositions législatives en vigueur.

Les fonctions de représentant syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise, d'établissement et de représentant syndical au comité d'entreprise et d'établissement.

9.4. Attributions

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à assumer le rôle attribué à l'organisation syndicale auprès de la société ou des établissements distincts de celle-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, en particulier :

- représentation de son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations ;
- négociation et conclusion du protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou d'établissement ;
- négociation et conclusion des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement dans le cadre des dispositions régissant la négociation collective ;
- utilisation du panneau d'affichage réservé aux communications syndicales ;
- assistance, dans les conditions prévues par la loi, des délégués du personnel.

Dans les entreprises et les établissements de moins de 300 salariés, il est de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas leur apporter de gêne importante. Il peut également se déplacer en dehors de l'entreprise dans l'intérêt de son mandat.

9.5. Affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement dans tous les établissements sur des emplacements réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

La mise à la disposition de ces emplacements est fixée suivant des modalités prévues dans un accord avec la direction de la société.

9.6. Tracts et cotisations

La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux ainsi que la collecte des cotisations pourront être assurées conformément aux dispositions du code du travail, étant entendu que ces activités effectuées sous la responsabilité du délégué syndical ne devront entraîner aucune perturbation dans le travail.

Les communications, publications et tracts visés ci-dessus doivent correspondre aux objectifs professionnels définis par le code du travail.

9.7. Réunion des adhérents

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir dans l'enceinte de la société en dehors des heures et des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec la direction.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables demeurent en vigueur.

9.8. Réunion de l'ensemble du personnel

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, les syndicats représentatifs pourront réunir le personnel pour des assemblées d'information pendant le temps et sur les lieux de travail, dans la limite de 6 heures payées par an et par organisation syndicale représentative.

Les conditions d'application de cette disposition (détermination des dates et heures pour ces assemblées, choix des locaux, etc.) donneront lieu à des accords sur le plan de chaque société.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables demeurent en vigueur.

9.9. Local

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, il est mis à la disposition des sections syndicales un local commun pour l'exercice de la mission des délégués.

Le local du comité sera aménagé et disposera du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions de ses membres.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction, les délégués syndicaux en tenant compte de l'importance de l'effectif.

9.10. Nombre de délégués

Le nombre de délégués syndicaux est ainsi fixé dans les sociétés ou établissements de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués,

sans préjudice des dispositions particulières prévues aux articles L. 2143-3 et suivants du code du travail.

Dans les sociétés comptant habituellement moins de 50 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être désignés selon les mêmes dispositions et les mêmes prérogatives que celles visées aux paragraphes 1 à 12 inclus.

Le délégué syndical pourra se faire remplacer temporairement. Pendant la période d'intérim, le remplaçant bénéficiera des mêmes droits que le titulaire. Mention de ces remplacements devra être portée à la connaissance de la direction dans les conditions prévues au paragraphe 3, alinéa 1, du présent article.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés et plus chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Pour les entreprises de moins de 2 000 salariés, il est désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

9.11. Protection du délégué syndical

Le délégué syndical, dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, bénéficie de la même protection, en cas de licenciement, que les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise ; il en est ainsi également pour les anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été assurées pendant 1 an au moins.

Toutefois, en cas de faute grave, la mise à pied immédiate à titre provisoire peut être prononcée. Elle devra être motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans un délai de 48 heures à dater de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

9.12. Crédit d'heures

Pour l'exercice de ses attributions, le délégué syndical, dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci employant habituellement de 50 à 150 salariés, dispose du temps nécessaire dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par mois, cette durée étant portée à 15 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement de 151 à 500 salariés et à 20 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci occupant habituellement plus de 500 salariés. Ce temps est payé comme temps de travail.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur le crédit d'heures fixé ci-dessus. Dans les limites du crédit d'heures ainsi fixé, le délégué syndical peut se déplacer à l'intérieur de la société et prendre des contacts extérieurs à celle-ci, pourvu qu'il agisse dans le cadre de ses attributions légales. Dans le cadre de ses attributions, et de son secteur, le délégué syndical pourra se rendre dans les divers établissements et magasins de la société.

Il peut, dans les interventions auprès de la direction, se faire assister d'un représentant de l'organisation syndicale, extérieur à l'entreprise, la direction de la société étant avisée préalablement.

Dans les sociétés ou établissements distincts, suivant les dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe, où ont été désignés plusieurs délégués syndicaux, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour accomplir leurs fonctions, à charge pour eux d'en informer la direction.

Article 10

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La demande à l'employeur doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception au moins 30 jours avant le début du stage. L'employeur doit répondre dans les 8 jours et ne peut refuser ou reporter la demande que sur des motifs d'effectifs simultanément absents ou des raisons de service. Le refus peut être contesté devant le conseil de prud'hommes.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, à hauteur de 0,08 % de la masse salariale de l'année en cours.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours.

Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

La durée du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits résultant du contrat de travail.

Dans les établissements occupant 300 salariés au moins, les membres du CHSCT bénéficieront d'une formation à la charge de l'employeur.

Les organisations syndicales auront le choix de la désignation de l'organisme formateur.

En tout état de cause, la référence à la masse salariale prévue à l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet de limiter le congé de formation économique et sociale au-dessous des plafonds suivants :

- société de 200 à 500 salariés : 24 jours ;
- société de 501 à 1 000 salariés : 36 jours ;
- société de 1 001 à 2 000 salariés : 48 jours ;
- société au-delà de 2 000 salariés : 72 jours.

CHAPITRE II REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 11

Opérations électorales

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont fixées par la loi.

Les élections doivent se dérouler conformément aux dispositions légales dans les calendriers légaux de mise en place ou de renouvellement.

Elles donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui doit être déposé sur le site dédié du ministère en charge du travail.

Article 12

Délégués du personnel

Les articles ci-dessous ne forment pas un tout, mais doivent être complétés par les textes en vigueur dans la mesure où ceux-ci ne sont pas modifiés par la présente convention qui, sur certains points, les précise et les complète.

12.1. Nombre de délégués

Dans les établissements comptant plus de 10 personnes, il est institué des délégués titulaires et suppléants.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il est recommandé aux sociétés d'instituer une délégation du personnel comptant au moins un délégué titulaire et un délégué suppléant.

Dans les établissements de plus de 25 salariés, il sera constitué deux collèges :

- 1° Ouvriers et employés ;
- 2° Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre ces collèges font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement. Dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'inspecteur du travail décide de cette répartition.

En raison du scrutin proportionnel, l'établissement ne peut être divisé en circonscriptions et les délégués sont compétents pour l'ensemble de leur collège dans l'établissement.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 99 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 100 à 174 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 500 à 1 000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;
- à partir de 1 000 personnes : un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 personnes.

12.2. Durée du mandat

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans et rééligibles.

L'élection des délégués du personnel et l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date, sauf accord dérogatoire local.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à la date prévue, le mandat des délégués en fonction continuerait à courir jusqu'aux prochaines élections, mais le mandat des nouveaux élus viendrait à expiration à la date normale des prochaines élections suivantes.

12.3. Fin du mandat

En cours de mandat, les fonctions de délégués prennent fin par décès, démission, résiliation du contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

12.4. Garanties. – Remplacement

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise, qui donne son avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministère du travail.

Lorsqu'un délégué titulaire vient à cesser ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant élu par le même collège sur la liste de l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire dont le siège est vacant et choisi par ladite organisation syndicale, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie. S'il n'y a plus de suppléant disponible sur la liste de l'organisation syndicale intéressée, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu, soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

12.5. Attributions

Les délégués de l'établissement ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles et collectives ; les salariés restent cependant libres de présenter eux-mêmes, sous leur propre responsabilité, leurs réclamations à leurs chefs ou à la direction. Les délégués du personnel pourront, sur leur demande, être accompagnés du délégué syndical de l'établissement.

Ces délégués sont compétents pour présenter les réclamations qui n'auraient pas été directement satisfaites, concernant l'application de toutes les dispositions du code du travail et des autres lois

et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité, la prévoyance sociale et la formation professionnelle.

Ils sont également compétents pour présenter les réclamations relatives à l'application du barème général des salaires en usage dans la société ainsi que des classifications professionnelles. Ces documents doivent leur être, à cet effet, communiqués, sans qu'ils puissent exiger toutefois communication des salaires attribués individuellement à chaque membre du personnel. Leur avis sera requis pour l'introduction d'horaires individualisés s'il n'existe pas de comité d'entreprise.

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application dans l'établissement des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection est chargée de faire appliquer.

La direction est tenue d'aviser les délégués du personnel intéressés de la venue ou de la présence de l'inspecteur du travail dans l'établissement.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou un CHSCT, les délégués du personnel ont qualité pour leur communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence desdits comités.

En l'absence de comité d'entreprise par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 2324-8 du code du travail, les attributions économiques qui relèvent du comité sont exercées de façon supplétive par les délégués du personnel.

Article 13

Comité d'entreprise

13.1. Constitution

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, il peut être institué une délégation unique du personnel dans les conditions légales et réglementaires.

Les articles ci-dessous ne forment pas un tout, mais doivent être complétés par les textes en vigueur, dans la mesure où ceux-ci ne sont pas modifiés par la présente convention, qui, sur certains points, les précise et les complète.

13.2. Nombre

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée de deux collègues :

- 1° Ouvriers et employés ;
- 2° Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres.

En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collègue spécial.

Le nombre des membres est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;

- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- de 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- à partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Dans les établissements comptant de 25 à 50 salariés, il est recommandé aux sociétés d'instituer un comité d'entreprise comptant au moins un membre titulaire et un membre suppléant.

Les suppléants assisteront aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre ces collèges feront l'objet d'un accord entre la direction et les organisations syndicales dans l'entreprise (locales, départementales ou nationales, selon que l'entreprise sera répartie dans la localité, le département ou l'ensemble du territoire).

Dans le cas où cet accord s'avérera impossible, le directeur départemental du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décidera de cette répartition.

13.3. Durée du mandat

Les dispositions prévues aux articles 12.2 à 12.3 inclus s'appliquent aux comités d'entreprise.

13.4. Attributions

Le rôle du comité est d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Outre les attributions consultatives qui lui sont conférées par la législation en vigueur, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leurs familles.

13.5. Financement des institutions sociales du comité d'entreprise

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer s'il y a lieu des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.

13.6. Fonctionnement

Le comité d'entreprise ou d'établissement est présidé par un représentant de la direction.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président.

Il peut, en outre, tenir d'autres réunions à la demande de la majorité de ses membres.

Les réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf cas exceptionnels ; les heures ainsi utilisées sont rémunérées ou récupérées.

Des commissions pourront être créées au sein du comité d'entreprise ayant chacune une fonction d'étude déterminée. Chaque commission pourra faire appel, à titre consultatif, à un technicien membre du personnel ou même à un technicien hors de l'entreprise avec l'accord de la direction.

Le temps passé aux séances des commissions sera payé comme temps de travail.

La mission des membres des comités peut également s'exercer à l'extérieur de l'entreprise. Le temps ainsi passé sera rémunéré comme temps de travail, à condition que leur absence soit causée par leur activité, telle qu'elle est définie par la loi ou par la présente convention.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise, s'il existe, une commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers. Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur tous changements d'horaires collectifs.

13.7. Comités d'établissement

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Lorsque l'établissement considéré compte 50 salariés et plus, le comité d'établissement doit comprendre, outre le représentant de la direction, une délégation du personnel identique à celle prévue à l'article 13.2 ci-dessus pour les comités d'entreprise.

Les représentants syndicaux au comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés bénéficieront d'un crédit de 20 heures par mois.

Les établissements comptant moins de 50 salariés sont soit rattachés à l'établissement le plus proche de la même entreprise dans lequel un comité doit être constitué en vue de la désignation conjointe des membres de ce comité, soit groupés par localité ou région, ou, exceptionnellement, pour l'ensemble du territoire, en vue de la constitution d'un comité commun.

La composition d'un comité commun à plusieurs établissements est fixée conformément aux dispositions de l'article 13.2 ci-dessus relatif aux comités d'entreprise. Le président du comité est désigné par la direction de l'entreprise.

13.8. Comité central d'entreprise

Le comité central d'entreprise est composé de l'employeur qui le préside, ou son représentant, d'une délégation élue des comités d'établissement, composée elle-même d'un nombre égal de titulaires et de suppléants, et d'une représentation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le nombre des membres du comité central, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges font obligatoirement l'objet d'un accord entre la direction et les organisations syndicales dans l'entreprise (locales, départementales ou nationales, selon que l'entreprise est répartie dans la localité, le département ou l'ensemble du territoire).

Dans le cas où cet accord s'avère impossible, le directeur départemental du travail dans le ressort duquel se trouve le siège social de l'entreprise décide du nombre de sièges et de leur répartition.

Chaque organisation syndicale représentative désigne un représentant au CCE parmi les représentants syndicaux ou les membres élus de cette organisation aux comités d'établissement.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise, sur convocation du chef d'entreprise. Les frais de déplacement et de séjour sont à la charge de l'entreprise selon les modalités en usage dans les sociétés coopératives.

Le comité d'entreprise, le comité d'établissement ou le comité central d'entreprise ne peut se substituer aux organisations syndicales ouvrières, seules habilitées à discuter avec la direction d'une société de toutes les questions devant normalement être traitées et réglées dans les conventions collectives du travail ou accords professionnels.

Le comité central d'entreprise sera destinataire du rapport relatif à la situation des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, prévues aux articles L. 2323-57, L. 2323-58 et L. 2323-60 du code du travail.

13.9. Fin du mandat

En cours de mandat, les fonctions de membres du comité d'entreprise ou d'établissement prennent fin par décès, démission, résiliation du contrat de travail ou perte des conditions requises pour l'éligibilité.

13.10. Garanties. – Remplacement

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise, qui donne son avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministère du travail.

Lorsqu'un membre du comité d'entreprise titulaire vient à cesser ses fonctions, son remplacement est assuré par un membre suppléant élu par le même collège sur la liste de l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire dont le siège est vacant et choisi par ladite organisation syndicale, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'y a plus de suppléant disponible sur la liste de l'organisation syndicale intéressée, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu, soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

13.11. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Tout en rappelant que les dispositions relatives au CHSCT sont réglées par la législation en vigueur, les parties contractantes réaffirment le rôle essentiel et les prérogatives du CHSCT.

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salariés et à l'amélioration des conditions de travail. Il contribue également au développement de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles en collaboration avec la médecine du travail.

Il est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des personnes handicapées, notamment l'aménagement des postes. Compte tenu de l'importance prioritaire que les parties contractantes accordent aux actions engagées dans ce domaine, le CHSCT est associé pleinement à la politique de maintien dans l'emploi des personnes handicapées et à la prévention du handicap.

TITRE III

EMBAUCHE

Les parties contractantes affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, du sexe, de l'origine, de la situation de famille, des mœurs, de l'état de santé ou du handicap,

de l'appartenance à une race, une nation ou une ethnie, des opinions politiques, des croyances religieuses, de l'appartenance à un syndicat ou non et de la participation ou non à des activités syndicales ou de représentation du personnel.

Par ailleurs, les parties contractantes entendent porter une attention particulière aux recrutements internes dans le but de favoriser les parcours individuels dans l'entreprise. Ainsi, en cas de vacance de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Article 14

Remise de la convention collective

Au moment de l'embauche, il sera remis à tout salarié, régi par la présente convention, une note d'information sur laquelle figureront l'identité de la convention collective applicable ainsi que les noms des délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentée dans la société.

Les coordonnées de chaque délégué syndical seront inscrites sur les panneaux d'information réservés à cet effet.

Article 15

Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

La période d'essai est de 2 mois pour le personnel ouvrier et employé.

Cette période ne peut être reconduite qu'une seule fois, si la lettre d'engagement ou le contrat de travail le prévoient expressément, et ne peut dépasser 4 mois, renouvellement inclus, pour le personnel ouvrier et employé.

En cas de rupture avant le terme de la période d'essai, les règles relatives à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables.

Les conditions et délais de la rupture en période d'essai sont fixés par le code du travail.

Article 16

Période d'essai pour les contrats à durée déterminée

La période d'essai ne pourra excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les entreprises ne peuvent recourir au contrat à durée déterminée que dans les cas et aux conditions définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi et notamment, il ne pourra être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et essentiellement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- travaux urgents ;
- départ définitif précédant la suppression du poste de travail ;
- dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Dans l'hypothèse de la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté acquise au cours du premier contrat sera prise en compte.

TITRE IV

SALAIRES ET PRIMES

Article 17

(Supprimé.)

Article 18

Prime de vacances et de fin d'année

Il sera versé aux salariés, à titre de prime de vacances et de fin d'année, un treizième mois calculé sur l'horaire contractuel, toutes primes et indemnités exclues, selon les usages appliqués dans chaque société coopérative.

Pour percevoir cette prime, les salariés devront être inscrits sur les registres de la société le dernier jour du mois de leur mise en distribution. Elle est due proportionnellement au temps de présence et après 3 mois d'ancienneté ; toutefois, en cas de départ à la retraite ou à la préretraite ou de licenciement pour motif économique en cours d'année, la prime de vacances et de fin d'année sera versée aux intéressés au prorata du temps de présence dans l'année.

Sont considérés comme temps de présence pour le calcul du montant de la prime de vacances et de fin d'année, telle que déterminée par le présent article :

- les périodes militaires de réserve obligatoires ;
- les jours d'absence pour maladie ou accident non couverts par la législation sur les accidents du travail, dans la limite de 3 mois continus ou non. Toutefois, aucune prime n'est due si cette absence a duré 12 mois consécutifs pendant l'année considérée ;
- les périodes de congés payés quels qu'ils soient ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle constatés par certificat médical ;
- les autorisations d'absence exceptionnelles de courte durée ainsi que les congés exceptionnels prévus à l'article 31 ;
- les périodes de congés payés annuels ;
- les congés d'adoption pour le père et la mère ;
- les périodes de repos légal des femmes en congé de maternité ;
- les périodes de formation professionnelle continue entrant dans le cadre de l'article L. 6313-1 du code du travail et ayant fait l'objet d'une autorisation d'absence légale ou conventionnelle ;
- les périodes de formation syndicale.

Article 19

Prime de transport

Lorsqu'une société créera un entrepôt dans une localité excentrée par rapport au siège social, elle pourra examiner, avec les représentants du personnel, les conditions dans lesquelles il sera accordé au personnel travaillant dans cet entrepôt une prime de transport dont les modalités seront déterminées par accord entre la direction et les représentants du personnel.

TITRE V
MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 20

Mutations et remplacements

20.1. Mutations temporaires

Pour des raisons d'ordre technique résultant de causes imprévisibles et pour éviter une mise au chômage de courte durée, la direction pourra déplacer momentanément les salariés de toutes catégories (en tenant compte toutefois du collège, c'est-à-dire s'ils sont ouvriers, employés, etc.), en les occupant à des travaux différents de ceux qu'ils effectuent habituellement. Le salaire effectif afférent à leur catégorie professionnelle leur sera maintenu pendant tout le temps que durera cette situation momentanée.

Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il leur sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à leur nouvelle fonction.

Tout salarié qui, d'une façon constante, cumule plusieurs emplois sera classé dans la catégorie la plus élevée.

Par ailleurs, lorsque les circonstances, telles celles liées aux mesures prises pour faciliter la mobilité de l'emploi, amèneraient le salarié à demander à bénéficier d'une nouvelle embauche dans une société adhérente à la présente convention et située dans une région différente de celle dans laquelle il est employé, une priorité serait accordée par la direction de cette société à l'examen de sa demande.

20.2. Remplacements temporaires

L'employé ou l'ouvrier qui remplace temporairement un autre employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre, pendant une durée de 1 semaine en continu, à aucun des avantages accordés à l'employé ou à l'ouvrier qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements normaux, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité, qui devra être égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au coefficient de base de l'emploi occupé.

Cette indemnité sera également due dans le cas où le même employé ou ouvrier aurait, au cours d'une même année, assuré plusieurs remplacements d'un employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne d'une durée égale ou inférieure à 1 semaine.

20.3. Mutations

Si des mutations avec déclassement s'avèrent inévitables, les entreprises doivent assurer aux salariés qui en seraient l'objet le maintien du salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui leur serait applicable en cas de licenciement.

Si les mesures de mutation provoquées par des opérations de restructuration ou des mesures économiques entraînent, pour les salariés, une réduction de leur rémunération d'au moins 10 %, ceux-ci percevront, à la condition qu'ils comptent 2 années d'ancienneté dans la société, à l'expiration du délai précité, une indemnité dégressive pendant les 6 mois suivants selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le premier mois suivant : 90 % ;
- pour le deuxième mois suivant : 70 % ;
- pour le troisième mois suivant : 50 % ;
- pour le quatrième mois suivant : 30 % ;
- pour le cinquième mois suivant : 20 % ;
- pour le sixième mois suivant : 10 %.

Article 21

Suspension du permis de conduire

Sauf en cas de faute grave caractérisée et suivant la nature de l'infraction, le chauffeur frappé de suspension du permis de conduire pendant une période n'excédant pas 6 mois sera occupé à un autre emploi.

Article 22

(Supprimé.)

TITRE VI

DURÉE DU TRAVAIL

Article 23

Horaires et mensualisation des rémunérations

23.1. Principe

La rémunération du personnel concerné par la présente convention sera mensuelle pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire seront majorées conformément aux dispositions légales ou compensées en temps libre. L'employeur s'efforcera de tenir compte du choix du salarié.

23.2. Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale est due pour un horaire de 35 heures de travail effectif en moyenne hebdomadaire pour un salarié à temps complet travaillant dans une coopérative de plus de 20 salariés. A défaut, le salaire correspond à la durée légale du travail.

23.3. Horaire réel effectué

Si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle sera déduite de la rémunération mensuelle sous réserve de l'application des dispositions légales ou conventionnelles accordant des congés rémunérés comme temps de travail.

La rémunération des absences de courte durée autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif, dûment justifiées, fera l'objet d'accords sur le plan de chaque société.

Article 24

Travail le dimanche, la nuit ou les jours fériés

Le recours au travail de nuit et du dimanche se fait dans le cadre de la réglementation en vigueur. Le cas échéant, des accords paritaires nationaux, en annexe de la présente convention, précisent les conditions de recours et contreparties autres que salariales.

Les jours fériés légaux chômés sont payés comme des heures normales de travail.

1. Travail habituel

Les heures de travail effectuées habituellement la nuit et le dimanche donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail de nuit : majoration de 25 % ;
- travail le dimanche : majoration de 20 % ;
- travail un jour férié : majoration de 50 % ;
- travail le dimanche correspondant à un jour férié, la majoration sera portée à 50 % ;

- les dimanches 24 et 31 décembre, la majoration sera portée à 50 % pour les salariés travaillant habituellement le dimanche.

S'il s'agit d'heures supplémentaires, la majoration légale s'ajoutera aux majorations ci-dessus exposées.

2. Travail exceptionnel

Les heures de travail effectuées occasionnellement les jours fériés, le dimanche ou la nuit donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail un jour férié : majoration de 50 % à laquelle s'ajoute l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires ;
- travail le dimanche et la nuit : majoration de 100 % ; s'il s'agit d'heures supplémentaires, les majorations prévues par la loi s'appliquent.

Par heures de nuit il faut entendre celles effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Les accords d'entreprise plus favorables en cours dans les coopératives resteront en vigueur.

Article 25

Pause pour certaines catégories de salariés

Il est accordé aux standardistes une pause de 1/4 d'heure par demi-journée, qui sera prise au milieu de la matinée et de l'après-midi ; la même mesure sera appliquée au personnel de caisse d'établissement de vente comptant habituellement 50 salariés et plus, lors des deux jours de pointe de chaque semaine.

Cette pause sera rémunérée comme temps de travail, sauf accord particulier d'entreprise.

Article 26

Temps de pause. – Pause casse-croûte

26.1. Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes. Ce dernier ne sera rémunéré que si le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations et demeure sous les directives de l'employeur.

26.2. Pause casse-croûte

Le personnel travaillant pendant 8 heures consécutives bénéficiera d'une pause casse-croûte de 1 demi-heure prise sur le temps de travail ; en outre, il sera attribué à ce personnel une prime de panier égale à 1 demi-heure du salaire horaire d'un salarié, qui ne pourra être inférieur au Smic, ou un avantage en nature équivalent.

Les avantages de même nature supérieurs aux dispositions précédentes restent acquis.

TITRE VII

CONGÉS PAYÉS. – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX CONGÉS D'ANCIENNETÉ

CHAPITRE I^{ER}

CONGÉS PAYÉS

Article 27

Période de congé

La période normale des congés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accords particuliers ou individuels pouvant intervenir dans les établissements.

La fixation du roulement des congés payés est faite en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté et des nécessités du travail après avis des délégués du personnel. Elle est portée à la connaissance du personnel par notes de service au moins 2 mois avant la période prévue.

Article 28

Durée des congés

Les salariés ont droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de présence au cours de la période de référence. La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne pourra excéder 24 jours ouvrables, ni être inférieure à 12 jours ouvrables. La 5^e semaine est fractionnable mais ne donne pas lieu à des jours supplémentaires à ce titre.

La durée ainsi fixée à l'alinéa précédent sera augmentée du congé d'ancienneté tel que défini à l'article 34 ci-après ainsi que des congés légaux ou conventionnels accordés aux mères de famille, qui seront accordés dans les conditions suivantes :

- pour les mères de famille ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge ;
- pour les mères de famille ayant plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge.

Est réputé enfant à charge, au sens des dispositions précédentes, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté. Ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Une semaine supplémentaire de congé est accordée aux anciens déportés ou internés titulaires de la carte de déporté ou d'interné de la Résistance ou de la carte de déporté ou d'interné politique.

Les salariés ayant 60 ans au moins au 30 avril de l'année en cours bénéficieront de 6 jours ouvrables de congé supplémentaire.

Toute journée de congé supplémentaire non prise effectivement ne pourra pas être remplacée par une indemnité compensatrice.

Le congé pourra être fractionné dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque les congés seront fractionnés, les jours supplémentaires accordés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-19 du code du travail s'ajouteront à la durée des congés telle que déterminée ci-dessus.

Les salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer et les salariés extérieurs à la Communauté européenne pourront bloquer leurs droits à congés payés sur 2 années pour faciliter leur séjour dans leur collectivité territoriale d'origine.

Article 29

Calcul

Le nombre de jours de congé auquel un salarié a droit est déterminé en comptant le nombre de mois de présence compris dans la période de référence. Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément à l'article 28, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont considérés comme temps de présence pour la détermination de la durée des congés :

- les périodes militaires de réserve obligatoires ;
- les jours d'absence pour maladie ou accident non couverts par la législation sur les accidents du travail, dans la limite de 3 mois continus ou non ; toutefois, aucun congé n'est dû si l'absence a duré 12 mois consécutifs pendant la période de référence ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle constaté par certificat médical ;
- les autorisations d'absence exceptionnelles de courte durée ainsi que les congés exceptionnels prévus à l'article 31 ;
- les périodes de congés payés quels qu'ils soient ;
- les périodes de repos légal de maternité, de paternité ou de coparentalité ;
- les périodes de formation professionnelle dans le cadre des dispositions régissant la formation professionnelle continue ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- le congé de conseillers des salariés ;
- les congés légaux pour événements familiaux ;
- le congé de naissance et d'adoption du père ;
- les absences au travail pour les élus locaux ;
- les absences accordées aux membres du conseil de prud'hommes et aux administrateurs de la sécurité sociale ;
- les congés de représentation aux membres bénévoles d'une association ;
- le temps passé par les salariés à la représentation d'association familiale ;
- les stages de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise ;
- le temps de formation des membres du CHSCT ;
- le temps passé pour siéger aux commissions traitant de l'emploi et pour participer à des jurys d'examen.

Article 30

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congé est calculée sur la base de la rémunération totale définie à l'article L. 3141-22 du code du travail perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'application de son droit au congé.

Cette indemnité se calcule sur la base de 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

En aucun cas cette indemnité ne peut être inférieure au salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de son congé, en raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif contractuel de l'établissement.

Dans la fixation de l'indemnité de congé, il doit être tenu compte de tous les avantages accessoires et des avantages en nature dont les travailleurs ne continueraient pas à jouir pendant la durée du congé.

Quand un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander, au moins 8 jours à l'avance, à percevoir, outre le salaire qui lui est dû à cette date, ses indemnités de congés payés.

CHAPITRE II
CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Article 31

Congés exceptionnels

Il est accordé aux salariés des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, motivés par les raisons suivantes :

- naissance ou adoption : 3 jours ;
- mariage d'un salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint (mariage, Pacs ou concubinage notoire) : 6 jours consécutifs ;
- décès des frères, sœurs, beaux-parents : 1 jour ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour.

Tous les jours de congés prévus à cet article sont des jours ouvrables.

Article 32

Congé pour enfant hospitalisé et congé de présence parentale

32.1. Congé pour enfant hospitalisé

Après 1 an de présence continue dans la société, un congé continu ou non dans la limite maximum de 1 mois par an, dont 10 jours rétribués, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, pourra être accordé à l'un des parents, sur présentation d'un certificat médical, pour soigner un enfant hospitalisé âgé de moins de 14 ans et vivant habituellement avec eux.

32.2. Congé de présence parentale

A l'issue d'un congé de longue durée prévu par la loi pour soigner un enfant malade, l'employeur s'efforcera de retrouver au salarié le même emploi que celui précédemment occupé.

Article 33

Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Le salarié en congé ou qui travaille à temps partiel ne pourra exercer par ailleurs aucune activité professionnelle.

Le salarié informe son employeur au moins 15 jours avant le début du congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, de sa volonté de bénéficier de ce congé et joint un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne assistée attestant que la personne accompagnée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

En cas d'urgence absolue constatée par le médecin qui établit le certificat médical, le congé débute à compter de la réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Si le salarié décide de renouveler son congé ou sa période de travail à temps partiel, il doit en avvertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Le congé prend fin soit à l'expiration de l'autorisation d'absence, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Le salarié doit informer l'employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. La durée des congés est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé.

Article 34

Congé d'ancienneté

La durée des congés d'ancienneté est de :

- 1 jour après 20 ans de services coopératifs ;
- 2 jours après 25 ans de services coopératifs ;
- 3 jours après 30 ans de services coopératifs.

TITRE VIII

MALADIE ET ACCIDENT. – MATERNITÉ ACCIDENT DU TRAVAIL

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle relèvent des dispositions des articles L. 1226-6 à L. 1226-22 du code du travail et des stipulations de la présente convention.

Article 35

Maladie et accident

Les absences justifiées résultant de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non et notifiées par l'intéressé dans les 48 heures à l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne constituent pas des absences fautives pouvant justifier une sanction ou un licenciement. La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale sera exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Dans le cas où le remplacement du salarié malade s'impose, le remplaçant doit être informé, par écrit, du caractère provisoire de son emploi.

En cas d'absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non d'une durée au moins égale à 3 mois consécutifs, le salarié pourra bénéficier d'un emploi à mi-temps sur prescription médicale confirmée par le médecin du travail ; ces conditions particulières de travail seront, cependant, limitées à une durée de 3 mois renouvelable une fois.

En cas d'absence prolongée pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, le licenciement ne pourra intervenir si le salarié a été absent moins de 6 mois continus ou non, pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 1 an de présence dans la société. Cette durée est portée à moins de 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société.

La notification du licenciement dans le respect de la procédure légale doit lui être faite par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture du contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de emploi pendant un délai de 1 an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation constatée par certificat médical.

En cas de emploi, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident ; toutefois, l'indemnité de rupture de contrat qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de licenciement pour une cause quelconque ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie, les accidents non couverts par la législation sur les accidents du travail, les accidents du travail ou de trajet, les membres du personnel régis par la présente convention, ayant au moins 6 mois de services coopératifs, bénéficieront d'une garantie de salaire fixée ci-après. Cette condition initiale d'ancienneté n'est, cependant, pas applicable aux victimes d'accident du travail ou de trajet, qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

A partir du 4^e jour, le salarié a droit à une rémunération brute de 90 % de son salaire pendant :

- 60 jours pour une ancienneté inférieure à 6 ans ;
- 180 jours pour une ancienneté comprise entre 6 et 11 ans ;
- 240 jours pour une ancienneté comprise entre 11 et 15 ans ;
- 300 jours pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Le délai de carence de 3 jours prévu ci-dessus ne s'applique pas si l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours ou si l'indisponibilité résultant des affections prévues au présent paragraphe est au moins égale à 30 jours continus et vient en déduction des plafonds ci-dessus.

Article 35 bis

(Supprimé.)

Article 36

Maternité

Pendant la durée du congé légal de maternité, soit au total 16 semaines, et même au-delà si l'état pathologique attesté, conformément aux articles L. 1225-17 à L. 1225-25 du code du travail, par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, l'intégralité du salaire sera maintenue.

Le délai est de 24 semaines à compter du troisième enfant et plus selon les dispositions légales en cas de naissances multiples.

Après 6 mois de présence continue dans la société, le temps passé à la préparation de l'accouchement et sans délai, pour les consultations prénatales, sera payé comme temps de travail sur justification présentée par l'intéressée.

Avec 6 mois d'ancienneté, en cas de changement d'emploi comportant une rétribution ou une classification inférieure en raison de son état de grossesse, l'intéressée continuera à percevoir, pendant le temps où elle sera provisoirement déplacée, le même salaire et les mêmes avantages que dans le poste où elle était précédemment occupée.

Les femmes enceintes, dès le 3^e mois de leur grossesse, bénéficieront d'une sortie anticipée de 10 minutes lors de la cessation du travail de la matinée et de la fin de journée.

Article 37

Accident du travail, de trajet et maladie professionnelle

Le délai de carence de 3 jours prévu à l'article 35 ne s'applique pas aux accidents du travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Dans ce cas, les salariés recevront, pendant la période d'indemnisation prévue à l'article 35, une garantie de salaire à dater de la première constatation médicale, égale à l'intégralité de la rémunération habituelle de l'intéressé.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet dont est victime un conseiller du salarié, appartenant à une coopérative de consommateurs, dans l'exercice de sa mission, le complément de salaire sera versé par l'employeur.

Article 38

Dispositions générales

1° Dans tous les cas prévus aux articles 35, 36 et 37, quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit est subordonnée à une reprise effective et continue du travail pendant 3 mois au moins.

2° La garantie de salaire prévue ci-dessus sera payée sous déduction :

a) De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements ;

b) Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assureurs au titre de perte de salaire.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

A défaut, la société se réserve le droit de ne plus appliquer les dispositions du présent article.

TITRE IX

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 39

Absences de courte durée

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatés, ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

Article 40

Absences légalement autorisées

Les absences légalement autorisées ne rompent pas le contrat de travail.

Article 41

Démission pour élever un enfant et congé parental d'éducation

41.1. Démission pour élever un enfant

Pour élever son enfant, tout(e) salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le (la) salarié(e) peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu pendant 1 an de l'embaucher en priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) avait acquis au moment de son départ.

41.2. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est un droit dont les conditions sont fixées par la loi.

41.3. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou à une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

A l'issue de son congé, le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

TITRE X

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 42

Préavis

42.1. Durée

A. – Licenciement

I. – Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, la durée du préavis, sauf faute grave ou lourde, ne doit pas être inférieure à :

a) Pour le personnel ouvrier et employé comptant plus de 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté continue : 1 mois de travail à compter de la date de présentation du congé par lettre recommandée avec avis de réception ;

b) Pour le personnel ouvrier et employé comptant plus de 2 ans d'ancienneté continue : 2 mois de travail suivant l'horaire contractuel du salarié.

B. – Démission

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié appartenant au collège ouvriers et employés, la durée du préavis, quelle que soit l'ancienneté des intéressés, est de 1 mois à compter de la date de présentation du congé, par lettre recommandée, à l'employeur ou à son représentant.

42.2. Indemnité de préavis

En cas de licenciement, hors faute lourde ou grave et d'inobservation du délai de préavis du fait de l'entreprise, la société doit au salarié une indemnité égale au salaire correspondant au temps à courir jusqu'à l'expiration du préavis fixé à l'article précédent.

Cette indemnité, établie à la date de la rupture du contrat, se calcule sur le salaire effectif individuel, toutes primes et indemnités incluses, du mois précédent.

Le salarié licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut interrompre son service pour occuper son nouvel emploi, sans rémunération, pour le temps restant à courir.

Sauf accord des parties, le salarié démissionnaire, quelle que soit la durée de son ancienneté, qui n'effectue pas le préavis tel qu'il est déterminé à l'article précédent devra à la société une indemnité égale à 1 mois de travail ; s'il n'accomplit qu'une partie du préavis ainsi déterminé, il sera redevable de l'indemnité correspondant au temps restant à courir.

42.3. Pendant la période de préavis

Le personnel, en cas de licenciement, sera autorisé à s'absenter un total de 50 heures payées ; le salarié qui n'utilise pas cette possibilité soit partiellement, soit totalement ne peut prétendre à une indemnité compensatrice correspondante.

Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis peuvent, à la demande du travailleur, être utilisées en une seule fois.

Article 43

Indemnité de licenciement

A partir de 1 année d'ancienneté, il est accordé au salarié, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur avant l'âge permettant au salarié de bénéficier d'une pension de vieillesse à

taux plein, une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/5 de mois par année d'ancienneté dans la société à la date de la rupture du contrat.

Au-delà de 10 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

Aucune indemnité n'est due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'ancienneté est décomptée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 44

Gratification de fin de carrière

Lors de leur départ volontaire à la retraite, les salariés visés par la présente convention recevront une gratification de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans de services coopératifs ;
- 2 mois de salaire pour 15 ans de services coopératifs ;
- 3 mois de salaire pour 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification est égale à 3 mois de salaire, plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence continue.

TITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES ET À L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Article 45

Jeunes

1. Les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine pour les salariés soumis à cette durée légale ; à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. La durée du travail des intéressés ne pourra en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

2. Pour que les jeunes salariés puissent acquérir la qualification professionnelle, la direction doit leur faciliter l'accès aux cours indispensables et la présentation aux examens, sans que cela n'entraîne pour eux une réduction de salaire.

Tous les moyens d'apprentissage existants soit individuellement, soit collectivement à l'usage des apprentis doivent être utilisés pour créer, en faveur des jeunes travailleurs, des cours de perfectionnement.

Article 46

Egalité professionnelle. – Egalité de traitement

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ils s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, les rémunérations, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race,

de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Un bilan sera réalisé chaque année lors de la négociation annuelle à partir des éléments contenus dans les bilans sociaux.

TITRE XII

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les parties contractantes entendent souligner que l'hygiène, la sécurité, la préservation et l'amélioration de la santé au travail sont des priorités et que l'action conjointe des employeurs, des salariés et des partenaires sociaux est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Les parties contractantes se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés et à renforcer le climat de prévention. Elles participeront activement aux travaux des différentes structures de prévention, notamment à ceux des CHSCT, mais également à ceux de toute autre instance nationale qui pourrait être créée et recourront aux compétences des organismes paritaires (caisse nationale d'assurance maladie, caisses régionales d'assurance maladie...) chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 47

Hygiène et sécurité

Les sociétés s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité.

47.1. Installations sanitaires

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle : vestiaires avec lavabos, conformes aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Dans les entrepôts, il est recommandé de mettre une installation de douches à la disposition du personnel.

47.2. Restauration

Dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur le lieu de travail est au moins égal à 25, l'employeur devra, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

Ce réfectoire devra être clair, bien aéré et chauffé ; il devra être muni d'appareils de chauffage permettant de cuire ou de réchauffer les aliments et d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

47.3. Vêtements de travail

Le principe de la fourniture annuelle et gratuite d'un vêtement de travail est reconnu sous la réserve que chaque situation soit examinée et réglée dans les sociétés en raison des attributions déjà faites et des primes de salissure allouées, qui doivent ainsi disparaître, lorsqu'elles ont été attribuées au lieu et place d'un vêtement de travail.

Article 48

Services de santé au travail

Les services de santé au travail sont organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le temps nécessité par les examens médicaux prescrits par la législation sur la médecine du travail, y compris les examens complémentaires, sera payé comme temps de travail effectif. Cette disposition ne s'applique pas aux examens de la médecine de soins.

Sous réserve du respect du secret professionnel, le médecin du travail a la possibilité de communiquer directement ses observations ou propositions à la direction, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux délégués du personnel, au médecin traitant et à l'inspection du travail.

Il organise ses visites dans les locaux utilisés par le personnel suivant les nécessités de sa tâche et peut se faire accompagner d'un ou de plusieurs délégués du personnel.

Sa correspondance est expédiée sans contrôle et celle qu'il reçoit personnellement ou à l'adresse du service médical ne peut être décachetée que par lui ou que par la personne qu'il aura désignée.

Il a la charge de la surveillance de l'ensemble des locaux utilisés par les salariés de l'entreprise.

Article 49

Visite des chauffeurs

La société remboursera intégralement, sur justification, le coût des visites périodiques prévues pour les chauffeurs par le code de la route et le temps passé à ces visites médicales.

TITRE XIII

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L'EMPLOI

Article 50

S'agissant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les sociétés coopératives entrant dans le champ d'application de la présente convention ont mis en place de longue date, chacune en fonction de leur taille, de leurs besoins, de leurs activités et de leurs métiers, des politiques, des procédures, des plans d'action et des outils relevant d'une telle gestion.

Le développement des compétences, l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail, ou encore le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi au regard de l'évolution des techniques constituent ainsi une orientation constante de la politique dans la branche des coopératives de consommateurs.

L'accord de GPEC de la branche vise à renforcer la cohérence des politiques et des pratiques en vigueur et à tendre vers une meilleure approche commune de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les différentes entreprises entrant dans son champ d'application.

L'atteinte de cet objectif passe par l'instauration d'un cadre de référence commun comportant un certain nombre de mesures et d'outils de gestion qui seront mis en place ou renforcés, selon le cas, dans les entreprises qui ne l'auraient pas déjà fait, en particulier dans les domaines de l'analyse des besoins futurs en matière d'emploi, de formation et du développement des compétences.

Ce cadre de référence doit tendre à améliorer encore, dans chacune des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'accompagnement individuel de chaque salarié dans son parcours professionnel ou au regard de sa situation d'emploi.

Gestion prévisionnelle des emplois

Chaque année, à l'occasion de la remise du rapport d'ensemble au comité d'entreprise, ce dernier est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et sur les actions, notamment de prévention et de formation, que l'entreprise envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des

caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'entreprise apporte toutes les explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente.

Article 51

Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de formation seront proposées aux salariés justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

Article 52

Introduction de nouvelles technologies

Le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, 1 mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus.

Lorsque l'entreprise envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, elle doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Le comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, peut avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. Cet expert dispose d'éléments d'information identiques à ceux du comité d'entreprise.

Les honoraires de l'expert sont pris en charge par l'employeur.

Article 53

Licenciement collectif pour motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par une entreprise pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les procédures de licenciement pour motif économique sont fixées par la loi ou, le cas échéant, par des accords d'entreprise.

Article 54

(Supprimé.)

Article 55

55.1. (*Supprimé.*)

55.2. Ordre des licenciements

L'ordre des licenciements est fixé par établissement, unité de travail distincte ou service identifié concerné par la mesure économique, afin d'établir l'ordre des départs par nature d'emploi.

Est considéré au sens du présent article comme établissement une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou pour les services centraux d'entreprise une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction.

Article 56

Fusions. – Concentrations. – Restructurations

Le comité d'entreprise ou d'établissement sera consulté dès que l'entreprise est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration.

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une de ces opérations, l'entreprise étudiera avec les représentants du personnel et les représentants syndicaux les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

Article 57

(*Supprimé.*)

Article 58

Préavis

Le salarié congédié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant de fusions, mutations, concentrations, décentralisation ou d'opérations de modernisation et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter la société sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi de l'article 42.3 pourront être utilisées en une seule fois.

La prise en charge par Pôle emploi des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance chômage doivent être facilitées par les coopératives régionales qui assurent à cet effet tous les contacts nécessaires avec les agences de Pôle emploi compétentes.

Cette 20^e édition de la convention collective nationale du 20 avril 1956 fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCC.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC agroalimentaire ;

FGTA FO.

ANNEXES

1. Additif fixant les conditions de travail des cadres et assimilés du 27 novembre 2001.
2. Additif fixant les conditions de travail des agents de maîtrise du 27 novembre 2001.
3. Classifications et rémunérations :
 - accord du 25 avril 2007 ;
 - avenant du 25 avril 2007 ;
 - accords de salaires depuis 2007.
4. Formation professionnelle et OPCA de la branche :
 - accord-cadre du 6 février 2002 relatif aux CQP ;
 - accord du 6 avril 2006 relatif à l’observatoire ;
 - cahier des charges des CQP du 16 mai 2006 ;
 - accord du 21 juin 2006 relatif au CQP « Employé-boucher » ;
 - accord du 21 juin 2006 relatif au CQP « Employé-poissonnier » ;
 - accord du 11 décembre 2009 relatif à la répartition des fonds de la formation ;
 - accord du 1^{er} décembre 2011 relatif à la formation ;
 - accord du 1^{er} avril 2011 relatif au choix de l’OPCA ;
 - accord du 1^{er} décembre 2011.
5. Aménagement du temps de travail :
 - accord du 6 janvier 1999 ;
 - accord du 27 novembre 2001 ;
 - accord du 17 juin 2002 ;
 - accord du 27 février 2014 relatif au temps partiel.
6. Autres accords :
 - accord du 26 mai 1999 relatif au compte épargne-temps ;
 - accord du 5 novembre 2008 relatif à l’égalité professionnelle ;
 - accord du 5 novembre 2008 relatif à l’emploi des handicapés ;
 - accord-cadre relatif au développement de la GPEC du 28 octobre 2009 ;
 - accord du 1^{er} avril 2001 relatif au stress.
7. Prévoyance : annexe du 27 novembre 2001.

ANNEXE I

Additif fixant les conditions de travail et le statut des agents de maîtrise

Entre :

La fédération nationale des coopératives de consommateurs,

D'une part, et

La fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes CGT-FO ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ⁽¹⁾ ;

La CFTC ⁽¹⁾,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent additif a pour objet de fixer les dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la FNCC du 30 avril 1956.

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui :

- soit assurent de façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipes ainsi que d'initiation du personnel de ces équipes aux procédures et méthodes à appliquer ;
- soit possèdent une responsabilité de compétence technique, administrative ou commerciale.

Article 2

Dispositions générales

Les parties contractantes conviennent de rattacher le présent additif aux dispositions générales de la convention collective nationale du 30 avril 1956 conclue entre la FNCC, d'une part, et les fédérations nationales des organisations syndicales représentatives, d'autre part, dont elles acceptent toutes les clauses, sous réserve des stipulations spéciales ci-après.

En conséquence, la convention collective nationale du 30 avril 1956 est applicable aux agents de maîtrise visés par le présent additif dans toutes ses dispositions qui ne sont pas contraires aux clauses ci-après.

Article 3

Durée

Le présent additif est conclu pour une durée indéterminée.

(1) La CFTC a adhéré à la convention collective du 30 avril 1956 le 7 mars 1972 et la CFE-CGC le 18 juin 1975.

Article 4

Dénonciation. – Révision

En cas de dénonciation ou de demande de modification par l'une des parties, devra être suivie la procédure prévue à l'article 3 de la convention collective nationale du 30 avril 1956.

Article 5

Engagement

Tout engagement sera confirmé par lettre déterminant notamment :

- 1° La durée et les conditions de la période d'essai ;
- 2° La fonction, les attributions et les lieux où elles s'exerceront ;
- 3° La classification, la rémunération et ses modalités.

L'agent de maîtrise en accusera réception pour accord dans un délai de 15 jours ou au plus tard à la prise de fonction, si celle-ci intervient dans ce délai. Les avantages issus du présent additif sont de plein droit acquis après la période d'essai.

Article 6

Période d'essai

La durée normale d'essai lors de l'engagement dans la société est fixée à 3 mois ; toutefois, cette durée pourra être raccourcie ou renouvelée en cas d'accord entre les parties constaté par écrit, mais sans que la durée totale ne puisse excéder la durée maximale de la période d'essai fixée à 6 mois.

Cependant, lorsque, dans le cadre de la promotion interne, un employé sera pressenti pour accéder à une fonction ressortissant à l'une des catégories professionnelles visées par le présent additif, la période probatoire sera d'une durée de 1 mois ou d'une durée supérieure par accord des parties. Cette durée ne pourra excéder 3 mois.

Article 7

Remplacement temporaire

L'agent de maîtrise qui remplace temporairement un autre agent de maîtrise d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre pendant une durée de 1 mois à aucun des avantages accordés à l'agent de maîtrise qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra en sus de ses appointements normaux une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités. Toutefois, si le remplacement a été fait avec l'intégralité des responsabilités, il lui sera alloué une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au salaire de base du salarié remplacé.

Cette indemnité sera également due dans le cas où le même agent de maîtrise aurait, au cours d'une même année, assuré plusieurs remplacements d'un salarié d'une position supérieure à la sienne dont la durée totale dépasse 1 mois et pour le surplus de ce mois.

Le remplacement pour congés payés n'entre pas dans le cadre du présent article.

Priorité de l'examen de la candidature sera accordée à l'agent de maîtrise ayant régulièrement fait des remplacements avec l'intégralité des responsabilités à un poste d'une position supérieure à la sienne, en cas de vacance de ce même poste.

Article 8

Formation professionnelle

Toutes facilités seront accordées aux agents de maîtrise pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle.

Il est recommandé aux sociétés, dans l'intérêt des coopératives et des salariés qui y sont occupés, de promouvoir et d'encourager l'évolution professionnelle.

Dans ce but, à l'échelon des sociétés, seront recherchés et choisis les membres du personnel reconnus aptes à suivre les cours des institutions professionnelles susceptibles de les aider à accéder aux fonctions supérieures.

Les sociétés entretiendront les organisations syndicales représentatives de ces problèmes et recueilleront leur avis.

Article 9

Changement d'emploi

Les sociétés visées par le présent additif s'engagent, en cas de changement profond dans leurs structures, à informer et à consulter les organisations syndicales signataires, en particulier sur les incidences pouvant se produire dans le statut du personnel du fait de cette situation, afin de rechercher les mesures tendant à limiter au minimum le préjudice qui pourrait s'ensuivre pour les membres du personnel concerné.

Article 10

Suppression d'emplois

En cas de licenciement pour cause de suppression d'emplois et dans le cadre d'un reclassement impossible dans le groupe ou non accepté par l'intéressé, ce dernier bénéficiera pendant une durée de 1 an d'une priorité de réembauchage dans un poste de la catégorie professionnelle qui était la sienne.

S'il a accepté d'être reclassé dans le groupe dans un emploi entraînant un déclassement hiérarchique, il bénéficiera d'une priorité d'emploi dans le cas où un poste identique et requérant les compétences équivalentes à celui qu'il occupait précédemment deviendrait vacant.

Article 11

Congés payés

Dans le cas exceptionnel où un agent de maîtrise est rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé, d'une part, le nombre de jours de congés compris dans la période de rappel et, d'autre part, dans la limite de 8 jours, une journée supplémentaire de congé par jour de rappel, y compris les dimanches.

Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

Article 12

Maladie et accident. – Maternité. – Accident du travail

12.1. Maladie et accident

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, et par la maternité ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale peut être exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Si le remplacement s'impose, le remplaçant sera informé du caractère provisoire de son emploi.

Le licenciement, dans les cas prévus au premier alinéa ci-dessus, ne pourra être effectué si l'intéressé a été absent pendant un délai de moins de 6 mois continus ou non pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 1 an de présence dans la société, ce délai étant porté à 9 mois en cas d'accident du travail.

Il est porté à 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société.

Il est porté à 15 mois continus ou non pendant 3 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 15 ans de présence dans la société.

S'il y a licenciement au terme de ces délais, la notification en sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture du contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de emploi dans un emploi quelconque dans la société pendant un délai de 1 an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation de la blessure constatée par certificat médical.

En cas de emploi, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident ; toutefois, l'indemnité de rupture de contrat qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de congédiement pour une cause quelconque ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatés, ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

12.2. Indemnité de maladie, accident, maternité

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie ou l'accident non couvert par la législation sur les accidents du travail, les membres du personnel régis par le présent additif ayant au moins 1 an de services coopératifs bénéficieront, après un délai de carence de 3 jours, d'une garantie de salaire fixée ci-après, calculée sur la rémunération habituelle de l'intéressé. Cette condition initiale d'ancienneté n'est cependant pas applicable aux victimes d'accident du travail ou de trajet, qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

Toutefois, le délai de carence prévu à l'alinéa précédent ne s'appliquera pas en cas de maternité et d'accident du travail, y compris les accidents de trajet. Il sera supprimé si la maladie ou l'accident, non couvert par la législation sur les accidents du travail, entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours.

Dans le cas d'accident du travail ou d'accident de trajet, les trois premiers jours seront indemnisés sur la base de 90 % de la rémunération habituelle de l'intéressé.

1. Après 1 an de présence dans la société, à partir du 4^e jour et pendant une durée totale de 6 mois à dater de la première constatation médicale, la garantie sera de :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant les 3 premiers mois ;
- 90 % les 3 mois suivants.

2. Après 5 ans de présence dans la société et jusqu'à 10 ans, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours, sera de :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 4 mois ;
- 90 % les 6 mois suivants.

3. Après 10 ans de présence dans la société et jusqu'à 15 ans, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours, sera de :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 5 mois ;
- 90 % les 7 mois suivants.

4. Après 15 ans de présence dans la société, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours, sera de :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 7 mois ;
- 90 % les 9 mois suivants.

La garantie de salaire prévue dans les conditions ci-dessus sera payée sous déduction :

1° De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements ;

2° Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances au titre de perte de salaire.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

Article 13

Déplacement

Sauf en cas de remboursement sur état, les frais de déplacement et de séjour seront fixés à un taux convenu entre la société et l'intéressé. Ils seront révisés périodiquement.

Article 14

Préavis

Si la rupture du contrat provient du fait de l'employeur et qu'elle intervient à partir de 50 ans, la durée du délai-congé est portée à 3 mois.

Article 15

Indemnité de licenciement

A compter de 1 an d'ancienneté, il est alloué, sauf pour faute grave ou lourde, au personnel visé par le présent additif une indemnité de licenciement ainsi calculée :

- 20 % du salaire mensuel habituel acquis au moment du licenciement par année de présence en qualité d'employé et de 30 % dudit salaire par année de présence en qualité d'agent de maîtrise, avec un maximum de 9 mois ;
- majorée de 25 % si le licenciement intervient après l'âge de 50 ans ou de 35 % si le congédiement se produit après 55 ans et avant 60 ans. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration légale pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de rupture de contrat prévue aux alinéas précédents n'est pas due lorsque l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite.

Dans ce cas, la gratification de fin de carrière prévue par l'article 16 ci-dessous du présent additif est due.

Article 16

Gratification de fin de carrière

Lors de leur départ en retraite, les agents de maîtrise recevront une gratification de fin de carrière au moins égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans de services coopératifs ;
- 2 mois de salaire après 15 ans de services coopératifs ;
- 3 mois de salaire après 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification est égale à 3 mois de salaire, plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence continue.

Article 17

Dépôt

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

Additif fixant les conditions de travail des cadres et assimilés

Entre :

La fédération nationale des coopératives de consommateurs,

D'une part, et

La fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes CGT-FO ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ⁽¹⁾ ;

La CFTC ⁽¹⁾,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent additif a pour objet de fixer les dispositions particulières applicables aux cadres et assimilés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la FNCC du 30 avril 1956.

Sont considérés comme cadres ou assimilés les salariés qui assurent, dans le cadre des politiques et des objectifs généraux définis par la direction, la conduite des projets ou la gestion des services, départements ou établissements dont ils ont la responsabilité et pour lesquels les moyens ont été précisés en concertation avec la direction.

L'exercice de leurs fonctions, qui comporte autonomie, initiative et prise de décisions, exige :

- des connaissances en matière commerciale, technique, administrative, juridique ou financière, acquises par la voie de la formation et/ou la pratique, correspondant au minimum à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ;
- des compétences de gestion ainsi que de motivation et d'animation vis-à-vis des collaborateurs dont ils dirigent et coordonnent l'activité ;
- l'entretien de rapports professionnels avec des acteurs divers, tant internes qu'externes à l'entreprise (collaborateurs, supérieurs hiérarchiques, responsables d'autres services ou départements, représentants du personnel, clients, fournisseurs...).

Les parties, conscientes du rôle appartenant aux cadres dans le mouvement coopératif, affirment la nécessité d'organiser la concertation entre les cadres et la direction.

Dans cet esprit, elles invitent les sociétés coopératives à mettre au point une organisation permettant aux cadres d'être formés, informés et consultés régulièrement pour pouvoir aider efficacement à la préparation des décisions.

(1) La CFTC a adhéré à la convention collective du 30 avril 1956 le 7 mars 1972 et la CFE-CGC le 18 juin 1975.

Les cadres de leur côté s'engagent à agir dans le respect des principes fondamentaux de la coopération.

Article 2

Dispositions générales

Les parties contractantes conviennent de rattacher le présent additif comme annexe II aux dispositions générales de la convention collective nationale du 30 avril 1956 conclue entre la FNCC, d'une part, et les fédérations nationales des organisations syndicales représentatives, d'autre part, dont elles acceptent toutes les clauses, sous réserve des dispositions spéciales ci-après intéressant particulièrement les cadres ou assimilés.

En conséquence, la convention collective nationale du 30 avril 1956 est applicable aux cadres ou assimilés dans toutes ses dispositions qui ne sont pas contraires aux clauses ci-après.

Article 3

Durée

Le présent additif est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dénonciation

Il sera dénoncé également dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 3 de la convention collective.

Article 5

Engagement

Tout engagement sera confirmé par lettre déterminant notamment :

- 1° La durée et les conditions de la période d'essai ;
- 2° La fonction, les attributions et les lieux où elles s'exerceront ;
- 3° Le coefficient hiérarchique, la rémunération et ses modalités.

Le cadre ou assimilé en accusera réception pour accord dans un délai de 15 jours ou au plus tard à la prise de fonction, si celle-ci intervient dans ce délai. Les avantages issus du présent additif sont de plein droit acquis après la période d'essai.

Article 6

Période d'essai

La période d'essai sera de 4 mois pour les cadres et assimilés visés par le présent additif.

Toutefois, en cas d'accord entre les parties constaté par écrit, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée identique à la durée initiale.

Après 2 mois de présence, les parties se préviendront au moins 15 jours à l'avance pour mettre fin au contrat de travail.

Pour les cadres des positions supérieures, la durée de la période d'essai pourra être fixée par accords particuliers.

Article 7

Ancienneté

Dans tous les cas, la durée de l'ancienneté sera déterminée dans les conditions prévues par l'article 43 de la convention collective nationale de la FNCC.

Est compté dans l'ancienneté le temps passé dans une entreprise, en accord avec l'employeur, lorsqu'il y a réintégration immédiate dans une société coopérative régie par la présente convention.

Article 8

(Supprimé.)

Article 9

Remplacement temporaire. – Promotion. – Déclassement

9.1. Remplacement temporaire

Le cadre ou assimilé qui remplace temporairement un autre cadre d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre pendant une durée de 1 mois à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements normaux, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités. Cette indemnité serait également due dans le cas où le même cadre aurait, au cours d'une même année, à assurer plusieurs remplacements d'un cadre d'une position supérieure à la sienne d'une durée égale ou inférieure à 1 mois.

Le remplacement pour congés payés n'entre pas dans le cadre du présent article.

Priorité de l'examen de la candidature sera accordée au cadre ou à l'assimilé ayant régulièrement fait des remplacements avec l'intégralité des responsabilités à un poste d'une position supérieure à la sienne, en cas de vacance de ce même poste.

9.1.1. Promotion

La promotion des cadres ou assimilés est liée à la tenue, chaque année, au sein des sociétés, d'un entretien annuel individuel avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel sera examinée leur situation. En outre, les intéressés pourront toujours demander une entrevue avec un responsable de l'échelon supérieur.

Bien entendu, les résultats de ces entretiens devront permettre de prendre toutes les mesures nécessaires au perfectionnement des cadres ou assimilés, notamment dans le cadre de la formation permanente. Lorsqu'un cadre ou assimilé en fonction dans l'entreprise est appelé par la direction à occuper un emploi classé dans une position supérieure à celle qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification par lettre ou autre document dûment signé précisant les modifications, conformément aux dispositions de l'article 5. La notification n'intervient que lorsque le changement d'emploi est définitif soit à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à 3 mois, soit à la suite d'un remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 20 de la convention collective nationale du 30 avril 1956.

9.2.1. Déclassement

En cas de modification d'emploi comportant déclassement, le cadre ou assimilé dispose d'un délai de réflexion de 1 mois avant de faire connaître son acceptation ou son refus. A l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Toutefois, en cas de licenciement ultérieur, la base de calcul de l'indemnité de licenciement intégrera les différentes périodes de sa carrière professionnelle.

Le refus motivé, par le cadre, d'un déclassement ne constitue pas en soi une cause de licenciement.

Si la modification n'est pas acceptée par le cadre et si l'employeur résilie, en conséquence, son contrat, il devra au cadre le préavis et, le cas échéant, l'indemnité conventionnelle. Les stipulations du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cadre de mesures disciplinaires.

Article 10

Rémunération

Considérant que les salaires des cadres résultent des fonctions attribuées à chacun et non de la qualification donnée à ces fonctions et qu'une même qualification professionnelle couvre des emplois très différents suivant l'importance des sociétés dans lesquelles ils sont exercés et l'étendue des responsabilités qui s'y rattachent, il est convenu entre les parties contractantes que la détermination des salaires sera fixée en fonction des accords collectifs et grilles de classifications négociées.

Toutefois, les sociétés devront respecter l'accord local des salaires qu'elles ont passé, en vertu des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale du 30 avril 1956, pour que l'échelle de salaires de leurs cadres ou assimilés corresponde au minimum aux coefficients des emplois fixés par la nomenclature des emplois et des classifications professionnelles du 25 avril 2007.

Article 11

Durée du travail

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres et assimilés. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera calculée en fonction de l'horaire de travail permanent ou temporaire de l'entrepôt, de l'atelier, des bureaux ou des magasins auxquels ils appartiennent.

La disponibilité particulière des personnels d'encadrement pour l'exercice de leur fonction constitue un élément essentiel, eu égard à leur niveau de responsabilité, et doit rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales ainsi qu'avec l'exercice d'activité civique et sociale.

Une organisation du travail est définie en tenant compte des différentes situations rencontrées tout en respectant les principes rappelés ci-dessus ainsi que les dispositions légales, réglementaires ou relevant d'accords d'entreprise.

Au cas où les fonctions d'un cadre ou assimilé l'appelleraient habituellement à des travaux spéciaux la nuit, dimanches et jours fériés, sa rémunération devra obligatoirement en tenir compte.

Article 12

Congés payés

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait appelé au cours de ses congés pour les besoins du service, il lui sera accordé, d'une part, le nombre de jours de congés compris dans la période de rappel et, d'autre part, dans la limite de 8 jours, une journée supplémentaire de congé par jour de rappel, y compris les dimanches.

Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Article 13

Maladie et accident. – Maternité. – Accidents du travail

13.1. Maladie. – Accident. – Maternité

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, et par la maternité ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale peut être exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Si le remplacement s'impose, le remplaçant sera informé du caractère provisoire de son emploi.

Le licenciement dans les cas prévus au premier alinéa du présent article ne pourra être effectué si l'intéressé a été absent pendant un délai de moins de 6 mois continus ou non pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 1 an de présence dans la société, ce délai étant porté à 9 mois en cas d'accident du travail.

Il est porté à 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société. Il est porté à 15 mois continus ou non pendant 3 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 15 ans de présence dans la société.

S'il y a licenciement au terme de ces délais, la notification en sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture de contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de emploi dans un emploi quelconque dans la société pendant un délai de 1 an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation de la blessure constatée par certificat médical.

En cas de emploi, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident ; toutefois, l'indemnité de rupture de contrat qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de congédiement pour une cause quelconque ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatés ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

13.2. Indemnité de maladie. – Accident. – Maternité

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie, les accidents couverts ou non par la législation sur les accidents du travail, les cadres et assimilés bénéficieront d'une garantie de salaire fixée ci-après, calculée sur la rémunération habituelle de l'intéressé.

1. Après 1 an de présence dans la société :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant les 3 premiers mois ;
- 90 % les 4 mois suivants.

Cette condition d'ancienneté n'est cependant pas applicable aux victimes d'accident du travail ou de trajet, qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

2. Après 5 ans de présence dans la société et jusqu'à 10 ans :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 4 mois ;
- 90 % les 6 mois suivants.

3. Après 10 ans de présence dans la société et jusqu'à 15 ans :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 5 mois ;
- 90 % les 7 mois suivants.

4. Après 15 ans de présence dans la société :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 7 mois ;
- 90 % les 9 mois suivants.

La garantie de salaire prévue dans les conditions ci-dessus sera payée sous déduction :

1° De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements ;

2° Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances au titre de perte de salaire.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

Article 14

Déplacements

Les frais de voyage et de séjour seront à la charge de la société.

Sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé. Les frais de séjour seront révisés annuellement selon les barèmes établis et publiés par l'administration des finances.

Les déplacements en chemin de fer seront assurés en 1^{re} classe le jour ou en couchette de première classe la nuit.

Les frais de voiture seront remboursés sur la base du barème établi par l'administration des finances. L'application de cette disposition sera définie entre la société et l'intéressé en fonction du type et de la puissance du véhicule utilisé.

Le présent article ne fait pas obstacle à un mode de remboursement spécifique défini au niveau des sociétés régionales.

Article 15

Changement de résidence

En cas de changement de résidence prescrit par la société ou résultant de la réorganisation de celle-ci (mise en gestion, fusion), les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre ou assimilé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) seront remboursés par la société.

Tout cadre ou assimilé qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié ou mis à la retraite avant un délai de 5 ans dans sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave ou lourde, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement ainsi que de ceux de sa famille jusqu'au lieu de sa résidence antérieure.

En cas de décès au cours de cette période de 5 ans, les frais éventuels de rapatriement et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Article 16

Préavis

Le préavis réciproque sera de :

- 3 mois pour les cadres ou assimilés visés par le présent additif ;
- pour les cadres des positions supérieures, la durée du préavis pourra être fixée par accords particuliers.

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Pendant la période de préavis, le cadre ou assimilé est autorisé, après entente avec la direction, à s'absenter chaque jour pendant 2 heures au maximum pour chercher un emploi. Sa rémunération ne subit aucune réduction de ce fait.

Si l'intéressé doit effectuer un déplacement pour chercher un emploi, il pourra bloquer les heures journalières de 1 semaine ou de 1 mois.

Quand un cadre ou assimilé congédié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il est autorisé à quitter son poste avant la fin de la période restant à courir sans verser l'indemnité de préavis correspondante et sans rémunération pour le temps restant à courir.

Article 17

Indemnité de licenciement

A partir de 1 an d'ancienneté, il est alloué aux cadres licenciés, sauf en cas de faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de leur ancienneté dans une société coopérative. Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le traitement effectif du dernier mois, hors primes prévues à l'article II *bis* du présent additif et tout autre élément à caractère exceptionnel.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rétribution sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

L'indemnité de congédiement s'établit sur la base de :

- 20 % du salaire effectif mensuel par année de présence depuis l'entrée de l'intéressé dans une société coopérative adhérente de la FNCC, s'il compte, au moment de son licenciement, moins de 10 années d'ancienneté ;
- 30 % du salaire effectif mensuel par année de présence depuis l'entrée de l'intéressé dans une société coopérative adhérente de la FNCC, s'il compte, au moment de son licenciement, plus de 10 années de fonctions de cadre ou assimilé.

Toutefois, si le licenciement intervient après 50 ans, l'indemnité prévue ci-dessus sera majorée de 30 % et de 40 % si le congédiement se produit après 55 ans. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration légale applicable aux salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Article 18

Indemnité de départ à la retraite

Le cadre ou assimilé désireux de prendre sa retraite, même anticipée ou différée, devra en aviser sa société 6 mois à l'avance.

Lors de tout départ volontaire à la retraite, les cadres et assimilés recevront une gratification de fin de carrière au moins égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans de services coopératifs ;
- 3 mois de salaire pour 15 ans de services coopératifs ;
- 4 mois de salaire pour 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification sera égale à 4 mois de salaire, plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence coopérative.

Article 19

Fusions. – Concentrations. – Restructurations

En cas de modification de structure d'une société par voie de fusion, concentration, diminution d'activité amenant par voie de conséquence une compression de l'effectif cadres et assimilés, après consultation des institutions représentatives du personnel, l'encadrement sera informé dès la décision prise par le conseil d'administration.

Dans le but de faciliter la recherche des emplois vacants, la FNCC centralisera les informations reçues des sociétés et en assurera la diffusion auprès des directions des sociétés régionales.

Article 20

Dépôt

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2014

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3205. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATEURS** **(16 octobre 2014)**

ACCORD DU 16 OCTOBRE 2014 RELATIF À UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

NOR : ASET1451228M

IDCC : 3205

PRÉAMBULE

Par courrier en date du 19 février 2013, la FNCC a dénoncé les dispositions de la convention collective sur l'ancienneté. Cette dénonciation est intervenue au terme de plusieurs mois de négociations qui n'ont pu aboutir.

La FNCC a pris la décision d'étendre la portée de sa dénonciation à l'ensemble de la convention collective nationale par courrier en date du 2 août 2013.

Le 16 octobre 2014, les partenaires sociaux ont signé une nouvelle version de la convention collective mais ont souhaité inscrire cette convention collective dans un processus plus large visant à établir un programme de travail pour les mois à venir et à s'inscrire dans la durée.

Article 1^{er}

Attachement à la convention collective des coopératives de consommateurs

Les parties signataires réaffirment solennellement leur attachement à la convention collective et s'engagent à défendre toute action ou initiative visant à en permettre la survie, plus particulièrement dans un contexte de regroupement de conventions collectives.

Conscientes des avancées que représente cette convention, notamment par son préambule et par les mesures et accords qui, au long de son histoire, ont forgé une identité à part des coopératives de consommateurs, les parties signataires réaffirment leur volonté de tout faire pour permettre à cette convention, et au dialogue social qu'elle incarne, de perdurer.

Article 2

Ordre de priorité des discussions

Parmi les différents sujets à aborder, les partenaires sociaux conviennent de traiter dans l'ordre suivant les thèmes de négociation :

- adaptation de la loi formation du 5 mars 2014 ;
- mise en place d'une couverture de frais de santé ;
- négociations imposées par la réglementation.

Article 3

Maintien des droits acquis à une indemnité d'ancienneté

A compter du 31 octobre 2014, les dispositions de l'article 17 sont abrogées. A partir du 1^{er} novembre 2014, les droits acquis au titre de l'ancienneté seront portés sur la fiche de paie sous la mention « Droits acquis à ancienneté » et exprimés sur la base du montant acquis à cette date. Ce montant sera repris chaque mois sur la base de cette valeur invariable, jusqu'au départ du salarié.

Article 4

Mesures transitoires exceptionnelles, temporaires et dérogatoires

Au 31 octobre 2014, les salariés bénéficiant d'une ancienneté révolue en année pleine comprise entre 3 et 15 ans se verront appliquer, à titre exceptionnel et dérogatoire, un taux de majoration équivalant à l'ancienneté acquise exprimée en année pleine à la date du 31 octobre 2014.

Cette mesure exceptionnelle et dérogatoire sera traitée de la manière décrite à l'article 3.

Exemple 1 : un salarié qui, au 15 septembre 2014, a atteint 13 ans d'ancienneté se verra appliquer un taux dérogatoire de 13 %.

Exemple 2 : un salarié qui, au 5 novembre 2014, atteint 14 ans d'ancienneté se verra appliquer un taux dérogatoire de 13 %.

Article 5

Rythme des réunions et calendrier

Les partenaires sociaux conviennent de se voir sur la base d'une réunion tous les 2 mois.

Il est convenu d'un commun accord que :

- l'accord formation devra être signé pour février 2015 au plus tard ;
- l'accord sur les frais de santé devra être adopté avant la fin du premier semestre 2015.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Formalité. – Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3342

Convention collective

IDCC : 2622. – CRÉDIT MARITIME MUTUEL

ACCORD DU 8 OCTOBRE 2014

RELATIF AUX MOYENS SYNDICAUX NATIONAUX

NOR : ASET1451231M

IDCC : 2622

Vu les dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail ;
Vu les dispositions des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail ;
Vu les dispositions du titre IV du livre I^{er}, partie 2, du code du travail,
il a été exposé et convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel regroupe les caisses régionales du Crédit maritime mutuel et la société centrale du Crédit maritime mutuel, qui sont toutes des entités juridiques autonomes.

Le présent accord vise à compléter les moyens mis à la disposition des syndicats par la loi et la convention collective du Crédit maritime par la création de délégués syndicaux nationaux.

Les partenaires sociaux de la branche Crédit maritime mutuel réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité et ont souhaité préciser les moyens syndicaux mis à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Le présent accord se substitue à l'intégralité des dispositions de l'accord du 5 juillet 2000.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de sa signature.

Si des dispositions nouvelles légales et réglementaires devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord.

Si des dispositions nouvelles étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient à être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Cet accord complète la convention collective du Crédit maritime.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'appliquera aux salariés des caisses régionales du Crédit maritime mutuel existantes et à venir, installées en France métropolitaine et adhérant à la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

Il pourra, le cas échéant, être étendu, dans le cadre d'un avenant au présent accord, aux autres structures qui pourraient être créées entre les caisses régionales du Crédit maritime mutuel dans le cadre de mise en commun ou de regroupement de moyens.

Le terme « salariés » au sens du présent article vise l'ensemble du personnel travaillant au sein des entités définies ci-avant, quels que soient son statut (employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre), le lieu d'exécution du contrat, la nature du contrat ou l'horaire de travail.

Article 3

Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il cessera de produire tout effet le 31 décembre 2015.

Cependant, les parties s'engagent à se réunir dans le trimestre précédant l'échéance, afin de discuter d'une éventuelle reconduction.

Article 4

Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision portant sur un ou plusieurs articles émanant de tout signataire, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail.

La partie qui engage une révision devra porter à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception sa demande ainsi qu'un projet de nouvelle rédaction.

Les négociations sur cette proposition devront, sauf accord contraire, s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation de la lettre de demande.

Passé un délai de 3 mois, si aucun accord n'est intervenu, la demande sera considérée comme rejetée.

Article 5

Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans les 15 jours ouvrés suivant la demande introduite par l'un d'eux pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion devra comporter un exposé précis du différend.

La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par la fédération nationale du Crédit maritime et soumis aux organisations syndicales. Ce document sera remis à chacune des parties signataires.

Si le désaccord persiste, la partie la plus diligente pourra saisir la commission nationale paritaire dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 6

Publicité. – Dépôt

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 la fédération nationale du Crédit maritime mutuel 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 la fédération nationale du Crédit maritime mutuel au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du siège de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

TITRE II

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX NATIONAUX

Article 7

Désignation

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'une des entités juridiques du Crédit maritime mutuel définies à l'article 2 ci-dessus a la possibilité de désigner un délégué syndical national et un délégué syndical national adjoint en respectant l'exigence de représentativité de la branche. Chaque organisation syndicale dispose d'un seul représentant en séance.

Ces deux délégués seront désignés par leurs fédérations respectives parmi les salariés du Crédit maritime mutuel titulaires d'un mandat au sein d'un établissement du Crédit maritime mutuel.

Les organisations syndicales feront connaître par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre décharge au secrétariat général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel le nom du délégué syndical national et le nom du délégué syndical national adjoint et le tiendront informé, selon les mêmes formes, de toute modification se rapportant à ces mandats.

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel informera l'employeur des personnes ainsi désignées dans les meilleurs délais.

Article 8

Durée du mandat syndical

Le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint sont désignés pour une durée en adéquation avec celle de leurs mandats.

Le mandat du délégué syndical national et celui du délégué syndical national adjoint prendront fin automatiquement, sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire, pour une des raisons suivantes :

- perte du mandat détenu au sein de l'établissement du Crédit maritime mutuel, sauf en cas de mutation dans un autre établissement du Crédit maritime mutuel, jusqu'aux prochaines élections des élus du personnel dans la structure d'accueil de l'élu ;
- démission à l'initiative du délégué ;
- départ d'un des établissements du Crédit maritime mutuel ;
- perte du mandat au niveau national (c'est l'organisation syndicale qui enlève le mandat de délégué syndical national) ;
- perte de représentativité de l'organisation syndicale au niveau de la branche du Crédit maritime mutuel.

Article 9

Fonctions

1. Rôle du délégué syndical national

Le délégué syndical national représente au niveau du Crédit maritime mutuel la fédération qui l'a désigné et dont il est le porte-parole accrédité.

La délégation syndicale pourra se faire assister des représentants de leurs fédérations, après accord préalable de la délégation patronale, sur des sujets précis.

Il assure la cohérence de la ligne de conduite de son organisation syndicale au sein du Crédit maritime mutuel. A cet effet, il pourra participer à des réunions se déroulant hors des locaux du Crédit maritime mutuel.

Il pourra se déplacer pendant son temps de travail et dans la limite de son crédit d'heures dans les locaux des différentes entités juridiques composant le Crédit maritime mutuel après accord sur les modalités des directions concernées, afin d'y rencontrer les délégués syndicaux ou les représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise, appartenant à sa fédération.

Le délégué syndical national est saisi ou peut se saisir de toute question dans laquelle sont directement concernées au moins deux entités juridiques du Crédit maritime mutuel (telles que définies à l'article 2 ci-dessus).

Dans ce cadre, il pourra aborder tous les problèmes généraux relatifs aux activités et au fonctionnement du Crédit maritime mutuel, qu'ils soient d'ordres économique, financier ou social.

Son interlocuteur sera le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, qui pourra, si besoin est, inviter à participer à la réunion les dirigeants des entités juridiques concernées.

Lorsque les sujets abordés doivent faire l'objet, en application des dispositions légales, d'une consultation préalable des représentants du personnel, la réunion entre le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel et le délégué syndical national se déroulera, après délibération, au sein des institutions représentatives du personnel concernées.

Les délégués syndicaux nationaux pourront, sur leur demande écrite, rencontrer le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

2. Rôle du délégué syndical national adjoint

De façon générale, il sera appelé à seconder le délégué syndical national pour toutes les questions que celui-ci lui confiera.

Article 10

Crédit d'heures

Chaque organisation syndicale représentative disposera pour l'exercice des différentes missions d'un crédit annuel de 22 jours qu'elle répartira comme elle l'entend entre le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint qu'elle a désigné. L'organisation syndicale représentative informe la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, par le biais de sa caisse régionale, de la répartition prévisionnelle du crédit d'heures pour l'exercice considéré.

Ce crédit d'heures est accordé pour une année civile et calculé *pro rata temporis* en cas d'année incomplète.

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel comptabilisera l'utilisation de ce crédit d'heures et informera le délégué syndical national ou, sur sa demande, l'organisation syndicale dont il relève de l'épuisement du crédit d'heures.

Pour des raisons de service, le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint informeront, avec un préavis minimum de 2 jours ouvrés, leur supérieur hiérarchique des dates et durées d'utilisation du crédit d'heures.

Le temps des réunions paritaires de branche est considéré comme temps de travail et rémunéré en tant que tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les délais de route se rapportant à une réunion paritaire de branche ne sont pas imputables sur le crédit d'heures. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder 1 demi-journée pour l'aller ainsi que pour le retour. Cette limite est portée à 1 journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche situés en dehors du territoire métropolitain.

Article 11

Frais de déplacement

En cas de réunion à l'initiative de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, les frais de déplacement des délégués syndicaux nationaux et des délégués syndicaux nationaux adjoints seront pris en charge par elle, sur présentation de justificatifs, selon les barèmes et modalités suivants :

- transport : base billet SNCF seconde classe ;
- indemnités kilométriques : 0,54 € ;
- hôtel : nuit + petit déjeuner : 100 € ;
- dîner : 22 € ;
- déjeuner : 16 €.

Ces montants pourront être revus annuellement si accord des parties signataires.

Des dérogations liées à des situations particulières pourraient être accordées, sous réserve d'un accord préalable du secrétaire général de la fédération.

Article 12

Moyens financiers

1. La fédération nationale du Crédit maritime mutuel octroiera une dotation de fonctionnement d'un montant forfaitaire annuel global de 750 €, qui sera répartie également entre chaque organisation syndicale représentative et selon les termes de la loi sur la représentativité.

Ce montant sera revalorisé annuellement en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation. L'indice de référence est le dernier indice connu au 31 décembre 2013, soit :

- la période annuelle de référence sera l'année civile ;
- la dotation sera calculée *pro rata temporis* en cas d'année incomplète.

Toute nouvelle adhésion à cet accord n'aura d'effet financier qu'à compter du 1^{er} janvier de l'année civile qui suit.

A cette dotation forfaitaire s'ajoutera une dotation variable dont le montant total sera de 11 500 € (toutes organisations syndicales représentatives confondues) amputée du total du montant forfaitaire versé à chaque organisation. Ces 11 500 € seront revalorisés en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation (cf. ci-avant).

Cette dotation variable sera répartie entre les organisations syndicales bénéficiaires de la dotation forfaitaire au prorata de leur représentativité.

Conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe Crédit maritime est appréciée par l'addition de l'ensemble des suffrages exprimés (hors votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants dans les caisses ou établissements adhérant à la fédération nationale du Crédit maritime.

Le montant de la dotation variable sera révisé chaque année, afin de prendre en compte le résultat des élections intervenues au cours de l'année civile précédente.

2. La dotation forfaitaire et la dotation variable seront versées au plus tard le 31 janvier de chaque année sur un compte ouvert au nom de chaque organisation syndicale représentative.

Le délégué syndical national de chaque organisation syndicale gère ce budget.

Fait à Paris, le 8 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCMM.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;

CFDT ;

CFTC ;

FNSCBA CGT.

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT DU 9 OCTOBRE 2014
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1451230M
IDCC : 1619

Entre :

La CNSD ;

La FSDL ;

L'UJCD-UD,

D'une part, et

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour but de mettre à jour les articles relatifs au versement des contributions relatives à la formation professionnelle continue et de définir les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Le présent avenant sera intégré au titre VII de la convention collective nationale étendue des cabinets dentaires.

« Article 7.2

Financement de la formation professionnelle

7.2.1. Versement des contributions

L'organisme désigné par la branche pour le versement des contributions légales et conventionnelles au titre de la formation professionnelle continue est l'organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales dénommé Actalians, dont le siège social est situé 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01.

Il est administré paritairement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

7.2.2. Financement

7.2.2.1. Obligations légales de contribution à la formation professionnelle continue
des salariés des cabinets dentaires

Au titre du présent accord et en application des dispositions législatives et réglementaires, les cabinets dentaires versent à Actalians leur contribution légale de formation, à l'exception des cabinets

dont le siège est situé dans un DROM-COM, qui, en fonction des dispositions légales, versent leur contribution à la formation professionnelle à un organisme interprofessionnel.

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

Cabinets de 1 à moins de 10 salariés : à compter du 1^{er} janvier 2015 (exigibilité au 1^{er} mars 2016), la contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel (y compris les chirurgiens-dentistes salariés), répartie de la façon suivante :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Cabinets de 10 à moins de 50 salariés : à compter du 1^{er} janvier 2015 (exigibilité au 1^{er} mars 2016), la contribution est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel (y compris les chirurgiens-dentistes salariés), répartie de la façon suivante :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Cabinets de 50 à moins de 300 salariés : à la date de conclusion du présent accord, aucun cabinet dentaire n'emploie à ce niveau d'effectif. Le cas échéant, dès la première année de franchissement de seuil, les cabinets dentaires seraient soumis à la contribution légale de 1 % ainsi qu'aux règles de répartition légale.

7.2.2.2. Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle continue de l'ensemble des salariés (y compris les chirurgiens-dentistes salariés)

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les cabinets dentaires de 1 à moins de 50 salariés (et ceux de 50 à moins de 300 salariés, si le cas se présente) versent une contribution conventionnelle de formation professionnelle à l'OPCA-PL, dénommé Actaliens, qui correspond à 0,55 % de la masse salariale brute de l'ensemble du personnel (y compris les chirurgiens-dentistes salariés). En sont exonérés les cabinets dentaires dont le siège est situé dans un DROM-COM, qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution à la formation professionnelle à un organisme interprofessionnel.

Afin de favoriser une utilisation optimale de ces ressources, les parties signataires du présent accord confirment que les sommes collectées par l'OPCA des professions libérales, dénommé Actaliens, sont mutualisées dès leur réception, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7.3

Compte personnel de formation

A compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte s'effectue au prorata du temps de travail.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Le compte est fermé lorsque le titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

7.3.1. Dispositions transitoires relatives aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF)

Les droits acquis, crédit d'heures de formation, au titre du droit individuel à la formation non utilisés au 31 décembre 2014 sont utilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Ce crédit d'heures ne figure pas dans le compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès d'Actalians, qui finance les heures de formation prises sur le compte personnel de formation, au moment de leur utilisation. Afin de permettre l'utilisation du droit individuel à la formation, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014. Ces heures de DIF acquises peuvent se cumuler à celles acquises au titre du compte personnel de formation.

Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

7.3.2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation, quel que soit le niveau de qualification du titulaire, au titre de la liste élaborée conformément aux dispositions du code du travail :

- les formations sanctionnées par les titres et certificats de qualification professionnelle, élaborées par la branche des cabinets dentaires. A la date de la signature du présent avenant, le titre d'assistant dentaire, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et le certificat de qualification d'aide dentaire, en procédure d'inscription au RNCP, ou une partie identifiée de ces certifications sont éligibles au compte personnel de formation ;
- l'accompagnement des personnes en parcours de validation des acquis de l'expérience ;
- les formations élaborées par la branche des cabinets dentaires, utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des compétences recherchées. A la date de la signature de l'avenant, la mention complémentaire d'orthopédie dento-faciale est éligible au compte personnel de formation ;
- le brevet professionnel et le brevet technique de métier de prothésiste dentaire ;
- les formations sanctionnées par les certifications élaborées par l'union nationale des professions libérales (UNAPL) enregistrées au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de ces certifications. A la date de la signature du présent avenant, le titre de secrétaire technique est éligible au compte personnel de formation.

7.3.3. Elaboration de la liste

Les partenaires sociaux de la branche élaborent la liste des formations et des certificats de compétences éligibles au compte personnel de formation. »

Du fait de la conclusion de cet avenant, l'article 7.3 du titre VII de la convention collective nationale devient l'article 7.4 ; les articles suivants sont modifiés suivant la nouvelle numérotation :

- l'article 7.3 « Commission nationale paritaire de l'emploi » devient l'article 7.4 ;
- l'article 7.4 devient l'article 7.5 ;
- l'article 7.5 devient l'article 7.6 ;
- en suivant, 7.5.1 devient 7.6.1 ;

- 7.5.2. devient 7.6.2 ;
- l'article 7.6 devient l'article 7.7 ;
- en suivant, 7.6.1 devient 7.7.1 ;
- 7.6.2 devient 7.7.2 ;
- 7.6.3 devient 7.7.3 ;
- l'article 7.7 devient l'article 7.8 ;
- l'article 7.8 « Droit individuel à la formation » est abrogé au 1^{er} janvier 2015 ;
- l'article 7.9 « Validation des acquis de l'expérience » est inchangé au 1^{er} janvier 2015, date de l'abrogation de l'article 7.8 existant, « Droit individuel à la formation » ;
- l'article 7.10 : inchangé ;
- l'article 7.11 : inchangé.

Article 7.12

Primauté de l'accord de branche

Les parties signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions contenues dans ledit avenant, qui s'applique à l'ensemble des cabinets dentaires. Les cabinets dentaires n'ont pas la possibilité par accord d'entreprise de déroger aux dispositions du présent avenant.

Article 7.13

Entrée en application

Le présent avenant est applicable à la date du 1^{er} janvier 2015.

Article 7.14

Notification. – Dépôt

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non. A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, sera adressé à la direction générale du travail (DGT) de Paris par courrier recommandé avec demande d'avis de réception.

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

Article 7.15

Clauses de révision

Les parties signataires conviennent, compte tenu de la non-parution de la totalité des décrets d'application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 à la date de la signature du présent avenant, de reprendre la négociation dans les 3 mois qui suivent la parution du dernier décret.

Fait à Paris, le 9 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

Convention collective nationale

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

AVENANT N° 85 DU 1^{ER} OCTOBRE 2014
PORTANT MODIFICATION DE L'ANNEXE II « SALAIRES »

NOR : ASET1451223M

IDCC : 1043

Article 1^{er}

Grille de salaires pour les personnels de la catégorie A, pour 151,67 heures :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I	235	1 457
II	255	1 477
III	275	1 497
IV	340	1 517
V	395	1 647
VI	410	1 707

Grille de salaires pour les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV) :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	
II	255	1 632
III	275	1 657
IV	340	1 682
V	395	1 832
VI	410	1 892

Article 2

La prime d'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, est portée à 150 €.

Article 3

La prime de tri sélectif est portée à 1 € par lot principal, avec un minimum de 20 € et un maximum de 160 €. Les autres termes de l'avenant ayant mis en place cette prime restent inchangés, à savoir qu'elle est partagée entre les gardiens de catégorie B qui effectuent la tâche de sortie et de rentrée des conteneurs de tri sélectif.

Article 4

Ces grilles de salaires ainsi que les nouvelles valeurs des primes d'astreinte de nuit et de tri sélectif entreront en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt au mois de janvier 2015.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FEC FO ;
CSFV CFTC ;
SNUHAB CFE-CGC ;
SNIGIC.

Accord interprofessionnel
MÉDIATEURS SOCIAUX DU TRAVAIL
(Salariés saisonniers)

ACCORD DU 20 MAI 2014
RELATIF AUX DROITS ET AUX DEVOIRS DES SALARIÉS SAISONNIERS
(PAYS LANDES NATURE CÔTE D'ARGENT)

NOR : ASET1451226M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires tiennent à rappeler dans un premier temps leur profond attachement à un dialogue social constructif entre partenaires sociaux ainsi qu'aux nouvelles règles de négociation posées par la loi du 4 mai 2004 en ce qu'elles donnent justement un nouvel élan à la négociation collective de travail et dynamisent les relations sociales dans les entreprises.

Ils considèrent que ces dispositions se doivent d'être appliquées scrupuleusement à l'ensemble des niveaux de négociation entre les organisations représentatives, de manière à appréhender et à transcrire ensuite conventionnellement les besoins exprimés dans les entreprises par les employeurs et les salariés.

Dans cette optique, dans l'esprit du paritarisme prud'homal, les partenaires sociaux souhaitent, par le biais du présent accord, favoriser le dialogue social et le règlement des conflits qui pourraient survenir entre les employeurs et les salariés saisonniers de leur entreprise à travers la création d'intervenants dans des ateliers droits et devoirs et de médiateurs sociaux du travail.

Cette approche se veut complémentaire des actions conduites par les instances préexistantes (conseil des prud'hommes, inspection du travail, notamment) et vise à mettre en place une démarche préventive et pédagogique qui puisse renforcer les actions desdites instances.

I. – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel saisonnier et aux employeurs, quel que soit leur secteur professionnel, exerçant leurs activités dans le Pays Landes Nature Côte d'Argent.

Cette délimitation s'explique par la présence d'une forte saisonnalité dans l'emploi, notamment dans les services et l'agroalimentaire, et par la présence dans ce pays des lieux d'accueil des saisonniers, où les futurs conflits tenteront d'être conciliés.

II. – Pilotage et suivi

Les parties signataires conviennent de l'instauration :

a) D'un comité de pilotage, qui aura en charge de fixer les orientations et de dresser le bilan annuel de l'action. Ce comité est composé, entre autres, d'un représentant par organisation syndicale représentative d'employeurs et de salariés ainsi que de l'unité territoriale 40 de la DIRECCTE Aquitaine (UT 40) ;

b) D'un comité de suivi, chargé de la mise en place et du suivi du présent protocole d'accord. Ce comité est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, du directeur de l'unité territoriale, qui peut se faire représenter par toute personne de son choix.

Un représentant du Pays Landes Nature Côte d'Argent (LNCA) pourra être associé, avec voix consultative, aux travaux des comités pour apporter un éclairage sur la saisonnalité du territoire.

III. – Désignation des intervenants droits et devoirs et des médiateurs sociaux du travail

Les intervenants droits et devoirs et les médiateurs sociaux du travail sont désignés par les organisations syndicales patronales et salariales signataires.

Ils interviennent en binôme : les délégations paritaires seront composées d'un représentant salarié et d'un représentant patronal par séquence d'intervention.

Les organisations signataires du présent accord s'engagent chacune à désigner un ou des intervenants droits et devoirs ou médiateurs sociaux du travail dans les conditions susvisées ainsi qu'à pourvoir au plus vite à leur éventuel remplacement.

La préparation et la désignation effective des intervenants droits et devoirs ou médiateurs sociaux du travail se dérouleront au sein d'un comité de pilotage qui se réunira de manière expresse à l'initiative des organisations signataires.

IV. – Compétences des intervenants droits et devoirs et des médiateurs sociaux du travail

a) Les intervenants droits et devoirs sont compétents pour fournir aux saisonniers des renseignements et de la documentation sur l'emploi et les conditions d'emploi, sur le logement et les transports, sur les contrats de travail et sur l'application du code du travail. Ils interviennent dans le cadre du programme d'information et de prévention mis sur pied par le Pays LNCA dans les lieux d'accueil des saisonniers.

Ils assureront la diffusion et la promotion des documents diffusés par les services de l'inspection du travail relatifs aux emplois saisonniers.

b) Les médiateurs sociaux du travail sont compétents pour entendre et conseiller les personnes faisant appel à eux lors de différends individuels nés entre les salariés saisonniers et leur employeur à l'occasion de l'exécution du contrat de travail saisonnier, et ce quelle que soit l'activité de l'entreprise. Les salariés non saisonniers ne relèvent pas de leur compétence.

Il est toutefois précisé en effet que cette action ne constitue nullement un préliminaire obligatoire dont l'absence entraînerait la nullité de toute procédure prud'homale future.

Les médiateurs sociaux du travail, dans leur fonction d'écoute, recueillent la parole des parties opposées par le différend exposé. Ils participent à évacuer la charge émotionnelle et subjective d'une situation de tension sociale. Ils cherchent à recréer un espace de parole entre les parties, afin que la lecture du droit soit faite dans un climat dépassionné et objectif.

Les médiateurs sociaux du travail, dans leur fonction de conseil, expliquent le droit qui s'applique à la situation qui leur est exposée et aident les parties opposées par le différend à trouver une solution conforme au droit. En cas de non-aboutissement de la médiation, les médiateurs ne peuvent directement prendre en charge la défense des parties concernées mais leur indiquent les diverses procédures possibles pour régler le différend.

La mission engagée par les intervenants droits et devoirs et les médiateurs sociaux du travail ne modifie en aucune façon les compétences et les conditions d'exercice des services de l'inspection du travail tant en matière d'information, de conseil, de conciliation ou de contrôle.

V. – Installation des médiateurs sociaux du travail et des intervenants droits et devoirs

Le comité de suivi veillera à la mise en place d'une information pour les nouveaux médiateurs sociaux du travail et intervenants droits et devoirs. Il pourra notamment faire appel aux compétences des conseillers prud'hommes salariés et employeurs des conseils des prud'hommes des Landes et aux services du pôle travail de l'UT 40, pour le volet réglementaire et juridique de ladite information.

L'UT 40 mettra à disposition des médiateurs sociaux du travail, pendant la période de permanence des saisonniers, un contact téléphonique facilité pour fournir des renseignements juridiques aux intervenants droits et devoirs et aux médiateurs sociaux du travail. Les renseignements ainsi transmis ne pourront toutefois pas valoir engagement de l'UT 40 dans la résolution du différend exposé et traité par les médiateurs.

A la fin de chaque médiation, un compte rendu synthétique sera rédigé par les médiateurs et transmis au Pays LNCA. A la demande des médiateurs sociaux du travail, les services de l'UT 40 pourront être saisis par courriel de la situation de médiation.

VI. – Moyens d'action des intervenants droits et devoirs et des médiateurs sociaux du travail

Les intervenants droits et devoirs ou médiateurs sociaux du travail siégeront chaque fois que nécessaire dans les lieux d'accueil des saisonniers, sur la base d'un planning prévisionnel de présence, établi préalablement et joint en annexe au protocole.

Les rencontres auront lieu après rendez-vous téléphonique, en la seule présence des salariés saisonniers, de leur employeur et des deux médiateurs du travail salarié et employeur. Les rencontres pourront se tenir soit dans les lieux d'accueil des saisonniers, soit à distance au moyen d'échanges téléphoniques préalablement organisés par les médiateurs.

VII. – Indemnisation des intervenants droits et devoirs et des médiateurs sociaux du travail

Le financement des frais de déplacement, sur justificatifs, sera assuré pour la saison 2014 par le Pays LNCA. Le taux de remboursement sera forfaitairement de 0,45 € par kilomètre parcouru et de 15,25 € par repas pris dans le cadre des interventions.

VIII. – Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature ; il est conclu pour la durée de la saison 2014. Un bilan sera effectué par le comité de pilotage à la fin de la saison, pour décider éventuellement des ajustements nécessaires en vue de sa reconduction l'année suivante.

IX. – Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par les parties diligentes auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail, en deux exemplaires pour enregistrement, dont un original sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

X. – Publicité

Les organisations syndicales représentatives signataires s'engagent par ailleurs à assurer la publicité de cet accord auprès de leurs adhérents respectifs.

Fait à Mont-de-Marsan, le 20 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SDHPA Landes ;
MEDEF Landes ;
UMIH Landes ;
UNAT Aquitaine.

Syndicats de salariés :

CFDT Landes ;
CGT-FO Landes ;
CFE-CGC Landes ;
CFTC Landes.

Convention collective départementale

IDCC : 860. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Finistère)
(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)

(Etendue par arrêté du 11 septembre 1979,
Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 47 DU 13 OCTOBRE 2014

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1451221M

IDCC : 860

Entre :

L'UIMM Finistère,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA), base 151,67 heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sont fixés à partir de l'année 2014 dans le barème annexé au présent avenant.

Article 2

Les conditions d'application de ces TEGA sont celles qui ont été définies aux articles de l'avenant mensuel de la convention collective.

Article 3

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Brest, le 13 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour 2014

Barème pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA 2014
I	1	140	17 660
	2	145	17 680
	3	155	17 720
II	1	170	18 020
	2	180	18 190
	3	190	18 680
III	1	215	18 900
	2	225	19 010
	3	240	19 660
IV	1	255	20 430
	2	270	21 510
	3	285	22 420
V	1	305	23 490
	2	335	25 700
	3	365	28 070
		395	30 430

Convention collective départementale

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

AVENANT N° 2 DU 22 OCTOBRE 2014

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1451227M

IDCC : 2221

Le régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes a été conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2012.

Les partenaires sociaux confirment leur volonté et leur attachement à assurer la pérennité de cette couverture des frais de santé. Ils souhaitent également maintenir sans interruption les prestations actuelles et un bon niveau de couverture des frais de santé aux salariés visés.

Article 1^{er}

Rencontres paritaires

Les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir, au cours du premier semestre 2015, une nouvelle négociation en vue de faire évoluer leur régime de couverture des frais de santé, notamment dans le but de l'adapter aux dispositions légales et réglementaires à venir.

Article 2

*Durée du régime conventionnel complémentaire de frais de santé
instauré par l'avenant du 19 octobre 2011*

Considérant le délai nécessaire à la conclusion d'un nouvel accord relatif à la couverture des frais de santé, le régime conventionnel complémentaire de frais de santé, instauré par l'avenant du 19 octobre 2011 est prorogé, sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale en vigueur, jusqu'à la date d'effet d'un nouvel accord.

Article 3

Date d'effet. – Formalités

Le présent avenant prend effet immédiatement. Il se substitue et annule l'alinéa 1 de l'article 19 de l'avenant du 19 octobre 2011.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Grenoble, le 22 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UDIMEC.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

USM FO.

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

**IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)**

AVENANT N° 16 DU 30 SEPTEMBRE 2014

RELATIF À LA GPEC

NOR : ASET1451220M

IDCC : 1794

PRÉAMBULE

Au cœur d'un univers de protection sociale en profonde mutation, les entreprises évoluent dans un environnement de changement, où anticiper la transformation des métiers face aux évolutions technologiques, économiques, réglementaires et démographiques est primordial.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux considèrent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que la formation professionnelle constituent autant d'investissements destinés à accroître l'efficacité des entreprises, la consolidation des emplois, la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences des salariés.

Les dispositions du présent accord visent à :

- souligner le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social, au vu de l'évolution des métiers, en matière d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques de formation ;
- améliorer le pilotage de l'offre de formations ;
- favoriser l'insertion de nouveaux entrants, en particulier par le biais de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation ;
- assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
- encourager la mise en place de parcours professionnels en cohérence avec les attentes des entreprises et permettant aux salariés d'être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle ;
- renforcer l'information à destination des salariés de la branche sur les métiers et la formation ;
- renforcer l'information sur la stratégie des entreprises ;
- susciter la mise en œuvre d'une politique GPEC d'entreprise, s'appuyant notamment sur les travaux réalisés dans la branche.

Il convient de noter que la réussite d'une GPEC est subordonnée à l'implication et à l'engagement de tous les acteurs de la branche sur la durée.

Les parties au présent accord souhaitent affirmer leur volonté commune de privilégier un dialogue social permanent, constructif et transparent.

Ce dialogue doit permettre d'échanger, de proposer et de mettre en place des solutions adaptées permettant d'anticiper et d'accompagner les évolutions prévisibles en termes d'emploi.

C'est sur ces bases que les parties signataires entendent rénover l'annexe II A de la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Article 1^{er}

Principes de la GPEC

L'intitulé et le préambule de l'annexe II A de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 sont modifiés comme suit :

« Annexe II A

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La GPEC est définie comme une démarche globale visant à mettre en œuvre, au regard de l'environnement et des stratégies des entreprises, les moyens destinés à faciliter la professionnalisation, l'évolution et l'adaptation des compétences, la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels ; elle permet une gestion anticipative et préventive des ressources humaines. »

Un titre I^{er} intitulé « Principes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » est créé et rédigé ainsi :

« La démarche GPEC est construite autour de trois principes :

1. Eclairer les entreprises et leurs salariés sur les tendances d'évolution de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique

Cet éclairage se fait sur la base d'études prospectives réalisées par les acteurs de la branche professionnelle permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche et leurs conséquences en termes d'emploi.

Ces travaux comportent notamment :

- une cartographie des métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance. Celle-ci permet de disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités et d'identifier les compétences exigées pour leur exercice ;
- le développement d'études en vue de disposer de données quantitatives et qualitatives sur les métiers dans la branche, au travers notamment du profil de branche qui sera enrichi d'un volet permettant une identification de métiers par bassins d'emplois ;
- des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et l'adaptation des compétences, ayant pour objectif de permettre aux entreprises d'anticiper ces évolutions ;
- une analyse approfondie, tant qualitative que quantitative, des emplois en évolution et des emplois émergents ;
- l'élaboration de passerelles d'évolution, pour favoriser une mobilité fonctionnelle.

2. Accompagner les entreprises et les salariés de la branche

Sont définies et mises en œuvre par les acteurs de la branche professionnelle des mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster les compétences des salariés aux évolutions des emplois et aux besoins des entreprises.

Cet accompagnement s'appuie sur les dispositifs suivants :

- les outils de formation professionnelle, déclinés dans l'annexe II B de la convention collective nationale.

Il s'agit d'outils :

- de bilans tels que les différents entretiens professionnels ou le bilan de compétences ;
- liés à la validation des acquis de l'expérience, qui permet à chaque salarié de faire valider les compétences acquises afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle ;

- liés à la formation, tels que le compte personnel de formation, le congé individuel de formation, la période de professionnalisation, le contrat de professionnalisation, le tutorat ou le passeport formation ;
- la mise en œuvre par le centre de formation et des expertises métiers de dispositifs d'accompagnement individuel ou collectif répondant aux besoins des entreprises et des salariés.

3. Informer sur l'emploi par bassins d'emplois

Améliorer la visibilité de l'évolution de l'emploi par bassin d'emplois est un des objectifs de la mise en œuvre d'une GPEC territoriale.

Pour ce faire, les travaux doivent :

- mettre en évidence les différents bassins d'emplois tels que définis par l'Insee. La répartition géographique des salariés de la branche est annexée à l'accord, assortie de précisions par métiers et par entreprises. Elle doit servir de base à la réflexion des entreprises, en lien avec les instances représentatives du personnel ;
- identifier par bassins d'emplois les métiers et les emplois fragilisés, en tension, en évolution quantitative, en évolution significative en termes de compétences ;
- réaliser une communication auprès des partenaires sociaux, des entreprises et des salariés sur les résultats de ces travaux. »

Article 2

Instances de la GPEC

Les intervenants de la branche en matière de GPEC sont la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, le comité paritaire de pilotage GPEC, l'observatoire des métiers et des qualifications, la structure de coordination des GPEC des entreprises, le centre de formation et des expertises métiers, la bourse de l'emploi et l'OPCA.

L'information revêtant une importance déterminante dans le processus d'anticipation qu'implique la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les parties signataires conviennent de mettre en place ou de renforcer les dispositifs suivants.

Le titre I^{er} de l'annexe II A devient le titre II, qui est modifié et rédigé comme suit :

« 2. Instances de pilotage de la branche

A. – Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

a) Missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche sur la situation de l'emploi dans les entreprises ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle du personnel ;
- de définir les orientations stratégiques en matière de GPEC, et notamment en matière de formation professionnelle.

La commission peut procéder auprès des entreprises aux enquêtes nécessaires à la connaissance de la composition du personnel ainsi qu'à toutes enquêtes nécessaires à son information quant à l'emploi et à la formation des personnels des entreprises.

Afin de mieux prendre en compte la dynamique de GPEC insufflée par le présent accord, les missions confiées à la CPNEF sont renforcées sur deux axes.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La CPNEF :

- examine annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la branche et le volume de l'emploi ;
- est informée sur les projets communautaires aux différents stades d'avancement des projets ;
- échange et débat des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés ;
- formule sur cette base des demandes à l'observatoire des métiers et des qualifications et au centre de formation et des expertises métiers, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi, sur l'évolution des compétences et la formation professionnelle.

Formation professionnelle

La CPNEF :

- définit les orientations triennales, les priorités et les objectifs de formation de la branche, en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire, et en informe les entreprises et leurs salariés ;
- fixe les orientations stratégiques du centre de formation et des expertises métiers et de l'observatoire des métiers et des qualifications, en fonction des priorités de la branche ;
- définit les CQP et les objectifs de professionnalisation à inclure dans la liste des actions financées en priorité par l'OPCA.

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi, son évolution constatée et, compte tenu des informations disponibles, sur les perspectives d'emploi.

La CPNEF a communication chaque année du nombre de licenciements pour faute grave et pour faute lourde intervenus dans les entreprises de la branche.

b) Composition et moyens

La commission, gérée paritairement, est composée de :

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, 4 représentants nominativement désignés ;
- pour la délégation des employeurs : un nombre de représentants, désignés par le conseil d'administration de l'association d'employeurs, égal au total des membres de la délégation des salariés.

La CPNEF se réunit une fois par trimestre et lorsque la situation l'exige ; en ce cas, elle se réunit dès que possible.

Il est accordé aux membres de la CPNEF une journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

La CPNEF désigne, en son sein, un président et un vice-président appartenant l'un au collège employeurs et l'autre au collège salariés, avec alternance des postes tous les 2 ans.

En cas d'empêchement, le vice-président remplace le président.

L'ordre du jour est fixé conjointement par le président et le vice-président.

Les décisions résultent de l'accord entre la délégation des employeurs, d'une part, et la délégation des salariés, d'autre part.

La commission peut créer, en son sein, des groupes de travail pour l'étude des problèmes particuliers.

Les frais de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation sont assumés par l'AGIRC et l'ARRCO. »

Le contenu du I B de l'annexe II A est transféré dans le titre III au sein duquel il fait l'objet du sous-titre A.

Le B du titre II est désormais intitulé « Comité paritaire de pilotage de la GPEC » et contient les dispositions suivantes :

« Considérant que dans le cadre d'une GPEC, il est primordial d'articuler les travaux portant sur les métiers en évolution, les compétences associées et les actions de formation en découlant, il est créé un comité paritaire de pilotage de la GPEC (COFIL GPEC), qui regroupe les comités paritaires de gestion de l'observatoire des métiers et des qualifications et du centre de formation et des expertises métiers en un comité unique.

Ce comité, géré paritairement, est composé de :

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, 4 représentants nominativement désignés ;
- pour la délégation des employeurs : un nombre de représentants, désignés par le conseil d'administration de l'association d'employeurs, égal au total des membres de la délégation des salariés.

Le comité désigne, en son sein, un président et un vice-président appartenant l'un au collège employeurs et l'autre au collège salariés, avec alternance des postes tous les 2 ans ; le collège d'appartenance du président doit être différent de celui du président de la CPNEF.

En cas d'empêchement, le vice-président remplace le président.

L'ordre du jour est fixé conjointement par le président et le vice-président.

Le comité tient au moins 3 réunions par an.

Il est accordé aux membres du COFIL GPEC 1 demi-journée de préparation avant chacune des réunions dudit comité.

Ces réunions doivent permettre :

- d'étudier et d'anticiper l'évolution des métiers, d'établir un constat et de préconiser, si nécessaire, des orientations et actions à mettre en œuvre, notamment dans le cadre de l'observatoire ;
- de faire des propositions à la CPNEF pour la définition de ces orientations ;
- de fixer les modalités d'application des décisions prises au sein de la CPNEF ;
- de valider le programme des travaux de l'observatoire avant présentation à la CPNEF ;
- de suivre les dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la GPEC opérationnelle ;
- d'examiner les travaux menés au sein de la structure de coordination des GPEC des entreprises ;
- de mettre en œuvre les orientations stratégiques arrêtées en matière de formation professionnelle par la CPNEF ;
- de faire évoluer en conséquence l'offre de formations du centre de formation et des expertises métiers ;
- de proposer à la CPNEF de nouveaux CQP. »

Article 3

Instruments de la GPEC

Un titre III est créé et rédigé comme suit : « 3. Instruments de la GPEC »

Le sous-titre B de l'annexe II A intitulé « Observatoire des métiers et des qualifications » devient le sous-titre A du titre III, et il est rédigé ainsi :

« a) Objectifs

L'observatoire des métiers et des qualifications (OMQ) a pour objectif d'assurer le suivi et d'anticiper l'évolution des différents types de métiers, de détecter les métiers émergents ou sensibles et d'identifier les emplois fragilisés ou correspondant à de faibles niveaux de qualification.

A cet effet :

- il fournit des éléments d'information et d'analyse prospectifs et des indicateurs permettant aux partenaires sociaux et à leurs instances de définir un cadre commun à l'évolution des politiques de l'emploi et de la formation ;
- il collecte, analyse et exploite les données relatives aux métiers de la branche et à leur évolution et constitue ainsi une base de données sociales sur l'état des ressources humaines de la profession ;
- il est un outil permanent de veille qui, à l'aide d'analyses de données quantitatives et qualitatives, d'enquêtes et de rapports, permet de suivre et d'anticiper les conséquences des évolutions sur les métiers de la profession ;
- il fait, le cas échéant, des préconisations en matière d'actions d'accompagnement des personnels à l'évolution de leur métier et en matière d'adaptation des programmes de formation à mettre en œuvre ;
- il est un centre de ressources utiles aux groupes de protection sociale de la branche, pour faciliter leurs travaux de réflexion en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- il met en perspective, au niveau de la branche, les caractéristiques de la conjoncture de l'emploi : besoins, potentialités, risques... ;
- il organise et anime des rencontres d'experts sur des thèmes spécifiques en lien avec la problématique d'évolution des métiers et des organisations.

b) Organisation et fonctionnement

L'observatoire des métiers et des qualifications travaille dans le cadre de programmes pluriannuels définis par le comité paritaire de pilotage GPEC dans le cadre des orientations générales fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation ou d'autres sujets dont il est saisi par les instances de pilotage GPEC.

L'observatoire s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par les fédérations AGIRC et ARRCO pour assurer les travaux dont il a la charge.

Les travaux de l'observatoire s'appuient sur les données que les entreprises sont dans l'obligation de fournir à l'observatoire, en réponse aux questionnaires qui leur sont adressés tant pour leurs activités retraite que prévoyance. Ces données doivent permettre notamment de distinguer les grandes familles de métiers sur des bases communes, de déterminer les métiers à analyser en priorité et les perspectives d'évolution des connaissances et expériences professionnelles nécessaires au bon fonctionnement des entreprises.

De plus, l'observatoire doit, après avoir recensé les emplois fragilisés, s'attacher à proposer les actions pour permettre la mise à niveau permanente de ceux qui les occupent.

Les travaux d'analyse de l'observatoire fournissent des perspectives techniques et un diagnostic devant servir de base aux travaux des autres instances, en particulier de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

L'observatoire se dote des outils d'analyse susceptibles de faire apparaître différents scénarios d'évolution, en fonction des transformations technologiques, réglementaires, économiques, sociales... puis en identifie les incidences possibles en termes d'évolution ou de transformation des emplois.

En fonction des questions traitées, l'observatoire peut faire appel à des experts et à des spécialistes dans la branche et à l'extérieur de la branche.

Les études et les travaux de l'observatoire donnent lieu à l'établissement de rapports accompagnés d'éventuelles propositions et préconisations.

Sur la base des informations et des éventuelles préconisations fournies par l'observatoire et préalablement validées par le COPIL GPEC, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation définit les orientations des programmes de formation à mettre en œuvre, notamment par le centre de formation et des expertises métiers.

Les travaux de l'observatoire font l'objet d'un rapport annuel de synthèse portant sur l'ensemble des projets conduits et des projets nouveaux pour les années à venir. Après approbation par le COPIL GPEC, ce rapport est remis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, afin que celle-ci puisse en tenir compte dans la détermination des priorités de formation.

L'observatoire développe une politique de valorisation des métiers de la branche auprès des acteurs institutionnels, des branches voisines et par la participation à des forums, des salons...

c) Financement

Le fonctionnement de l'observatoire est financé par les fédérations AGIRC et ARRCO et, dans les limites fixées par arrêté ministériel, sur les fonds que les entreprises versent à Uniformation, en application des obligations légales. »

Un sous-titre B intitulé « Structure de coordination des GPEC » est créé et inséré dans le titre III de l'annexe II A. Il est rédigé ainsi :

« La branche se dote d'une structure de coordination des GPEC des entreprises dont les moyens matériels et humains sont mis à disposition par les fédérations de l'AGIRC et de l'ARRCO et qui s'appuie sur des relais en charge de la GPEC au sein des entreprises.

Elle a pour mission de suivre la mise en œuvre des GPEC des entreprises de la branche, afin de partager les pratiques et de favoriser notamment les coopérations territoriales.

Elle est systématiquement informée des accords relatifs à la GPEC conclus pour chaque GPS.

Un examen des travaux menés au sein de cette structure est fait au comité paritaire de pilotage GPEC. »

L'article 5 de l'annexe II B est intégré dans le titre III de l'annexe II A et rédigé ainsi :

« C. – Centre de formation et des expertises métiers

Le centre de formation et des expertises métiers inscrit son action dans le cadre des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Les entreprises font appel au centre de formation et des expertises métiers pour les formations ayant trait au domaine réglementaire retraite et prévoyance, à l'actualité du cœur de métier et s'agissant des cycles de formation d'experts métiers.

Pour les domaines ne relevant pas de ces champs ni d'un financement mutualisé, le centre de formation et des expertises métiers est consulté par les entités de la branche en cas d'appel d'offres pour externaliser une formation ou pour construire une offre de formation.

Le centre de formation et des expertises métiers établit chaque année un rapport d'activité qui est présenté au comité paritaire de pilotage de la GPEC puis à la CPNEF. »

Le titre VIII de l'annexe II A est intégré dans le titre III de ladite annexe et rédigé ainsi :

« D. – Bourse de l'emploi

La bourse de l'emploi doit être un outil permettant de favoriser la mobilité des salariés.

Pour assurer, notamment, l'application des dispositions prévoyant l'information des entreprises et de leur personnel sur les postes vacants, la bourse de l'emploi organise la centralisation dans un fichier des offres, que les entreprises lui communiquent systématiquement dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne, et des demandes d'emploi. Ces offres précisent la catégorie professionnelle (employé, agent de maîtrise ou cadre) concernée.

Le site de la bourse de l'emploi doit être accessible à tous les salariés. Il peut être consulté sur leur temps de travail.

La bourse de l'emploi a pour objectif de rechercher l'adéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et celles requises pour les postes à pourvoir et de déterminer les formations, le cas échéant, nécessaires pour permettre la mobilité.

Selon des modalités définies par l'entreprise, une information collective est assurée auprès du personnel sur l'utilisation de la bourse de l'emploi.

Afin d'améliorer la visibilité des entreprises et des salariés au niveau territorial en matière d'emplois, un découpage par bassins d'emplois est présenté sur le site. »

E. – L'article 6 de l'annexe II B est intégré dans le titre III de l'annexe II A et est intitulé : « OPCA de la branche professionnelle »

Le texte reste inchangé.

Article 4

Information-consultation des IRP

Le paragraphe II de l'annexe II A devient le titre IV, et il est désormais intitulé « 4. Information-consultation des IRP ».

Le texte reste inchangé, hormis les termes « comme prévu au chapitre VIII de la présente annexe » dans le dernier alinéa du *b*, qui sont supprimés.

Il est créé un paragraphe *d* intitulé : « Consulter sur la stratégie d'entreprise » et rédigé comme suit :

« Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, c'est-à-dire sur les grandes perspectives d'évolution et de développement de l'entreprise, définies par le conseil d'administration, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

C'est la base de données d'informations économiques et sociales qui est le support de cette consultation (art. L. 2323-7-1 du code du travail). »

Article 4 bis

Sécurité de l'emploi

Les paragraphes III et IV de l'annexe II A sont supprimés.

Le paragraphe V de l'annexe II A intitulé « Décentralisation » devient le titre V.

Il est modifié comme suit :

« Dans le cas où serait décidée la décentralisation totale ou partielle en province d'une entreprise appliquant la présente convention, les modalités de déplacement seront étudiées entre la direction, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) et les délégués syndicaux, de même que les modalités d'application du droit syndical tant dans l'ancien que dans le nouveau lieu de travail. Il sera donné également connaissance de toutes informations utiles sur le nouveau lieu de travail et les emplois prévus (catégorie, âge, sexe, critères et calendrier d'embauche). »

Le paragraphe VI de l'annexe II A devient le titre VI et est désormais intitulé « Garanties applicables en cas de mutations intervenues dans le cadre de transformations internes, fusion, concentration ou décentralisation ».

Le texte reste inchangé, hormis :

– le 1^{er} alinéa, qui est rédigé comme suit : « Dans le cas de mutations intervenues dans le cadre de transformations internes, fusion, concentration ou décentralisation. » ;

- dans le *a*, le terme « institution » est remplacé par « entreprise » et le début du 2^e alinéa est modifié comme suit : « L'intéressé qui, ayant perdu un emploi à la suite de ces opérations, retrouve un emploi... » (le reste de l'alinéa demeure inchangé) ;
- dans le *b*, le terme « institution » est remplacé par « entreprise » et les termes « et de départ en retraite » sont supprimés ;
- le *c* est désormais libellé comme suit : « En cas de modification substantielle du contenu du travail du salarié, celui-ci se verra proposer une formation professionnelle lui donnant les moyens d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de sa nouvelle activité » ;
- le paragraphe VII de l'annexe II A intitulé « Déplacement du lieu de travail » devient le titre VII et reste inchangé, hormis dans le *b* où le terme « institution » est remplacé par « entreprise », et la référence au « paragraphe V » est remplacée par « titre V ».

« Les opérations visées dans les titres V, VI et VII s'effectuent dans le respect des dispositions légales en vigueur en matière de licenciement économique et de celles issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. »

Article 5

Annexe relative à la GPEC opérationnelle

Dans les domaines de la retraite complémentaire pour lesquels la procédure budgétaire est placée sous pilotage fédéral (ensemble des dépenses informatiques affectées à la retraite complémentaire, les CICAS et plates-formes téléphoniques, la MOA, les projets métiers RC, la communication), il est créé une annexe au présent accord intitulée : « GPEC opérationnelle concernant certains domaines de la retraite complémentaire ».

Pour faciliter cette mise en œuvre, la branche se dote d'un coordinateur GPEC et d'une structure permettant l'accompagnement du changement et de la transformation (ACT), dont les moyens humains et matériels sont mis à leur disposition par les fédérations AGIRC et ARRCO, pour assurer les travaux dont ils ont la charge.

Article 6

Mobilité

Un titre VIII est créé et intitulé : « Mobilité volontaire ».

« La GPEC permet d'anticiper et d'accompagner la mobilité volontaire, de mieux prendre en compte les souhaits d'évolution des salariés et de sécuriser ainsi leur parcours professionnel.

Les entreprises sont appelées à développer des dispositifs liés à la mobilité fonctionnelle et géographique au travers d'un accord qui doit comporter *a minima* des mesures d'accompagnement.

L'accord doit notamment prévoir les modalités de prise en charge des frais suivants : frais engagés pendant la période de reconnaissance, frais de déménagement et frais d'installation.

En cas de mobilité interentreprises au sein de la branche, les dispositions suivantes sont mises en place :

La mobilité à la demande du salarié vers une autre entreprise de la branche peut s'exercer si celui-ci justifie d'une ancienneté de 18 mois de travail effectif au sein de son emploi.

L'entreprise s'engage à libérer le salarié au plus tard 2 mois après intervention de l'accord entre celui-ci et l'entreprise de la branche qui l'accueille. Pour les cadres, ce délai est porté à 3 mois.

Le salarié est embauché par l'entreprise d'accueil avec la reprise de son ancienneté.

Il peut demander la reprise de ses droits à congés payés, de ses droits RTT et des jours éventuellement épargnés dans un CET par l'entreprise d'accueil, s'il n'en souhaite pas le paiement par l'entreprise quittée.

Une période probatoire, de 2 mois pour les employés, de 4 mois pour les agents de maîtrise et de 6 mois pour les cadres, pourra être prévue, notamment si la fonction exercée est différente de celle qu'occupait jusque-là le salarié.

L'objet de cette période est de permettre, d'une part, à l'entreprise d'accueil de s'assurer de l'adaptation du salarié à sa nouvelle fonction et, d'autre part, à l'intéressé de vérifier son intérêt pour le poste.

Si cette période n'est pas jugée satisfaisante, l'entreprise initiale s'engage à réintégrer le salarié dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ. »

Article 7

Formation professionnelle

L'annexe II B de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 intitulée « Formation professionnelle » est composée de 5 articles :

- les articles 1^{er}, 2 et 3 seront revus en fonction des décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- l'article 4 est modifié comme suit :

L'article 4 de l'annexe II B est intitulé « Rôle des instances représentatives du personnel dans les entreprises ».

Dans l'article 4.1 de l'annexe II B intitulé « Dans l'élaboration du plan de formation », les alinéas 2 à 5 sont supprimés.

L'article 4.2 de l'annexe II B intitulé « Moyens reconnus aux instances représentatives des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation » est inchangé.

L'article 7 de l'annexe II B reste inchangé et devient l'article 5.

Article 8

Mise en cohérence des dispositions conventionnelles

Le 10^e alinéa du A de l'article 7 de la convention collective nationale est modifié comme suit : « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ».

Du fait de la création du comité paritaire de pilotage GPEC, les alinéas 12 à 16 du A de l'article 7 de la convention sont supprimés et remplacés par le texte suivant :

« Comité paritaire de pilotage de la GPEC

La composition et les attributions du COPIL GPEC sont celles prévues par l'annexe II A de la présente convention. »

Dans le 2^e alinéa du A de l'article 7 *bis* de la convention collective nationale, les termes « [...] le comité paritaire du centre de formation professionnelle AGIRC-ARRCO [...] » sont remplacés par les termes « [...] le comité paritaire de pilotage de la GPEC [...] ».

Dans le 4^e alinéa de l'article 12 de la convention collective nationale, les termes « L'offre d'emploi est concomitamment adressée à la bourse de l'emploi » sont remplacés par « L'offre d'emploi est systématiquement adressée à la bourse de l'emploi dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne ».

Dans l'article 5 de l'avenant réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et aux agents de maîtrise, la référence au « titre VIII de l'annexe II A » est remplacée par « paragraphe D du titre III de l'annexe II A ».

Le 1^{er} alinéa de l'article 5 de l'annexe I est désormais libellé comme suit : « En tout état de cause, l'annexe II A et l'annexe II B s'appliquent, sans les exceptions précédentes, à toutes les institutions relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO. »

Article 9

Application

L'ensemble des dispositions de l'accord entrera en vigueur le lendemain du jour du dépôt, excepté les dispositions du B du titre II, qui entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les entreprises s'engagent à ouvrir une négociation dans l'année qui suit la signature du présent accord, afin d'en décliner les dispositions.

Les partenaires sociaux se réuniront dans un délai de 3 ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord pour effectuer un bilan de son application et notamment de la mise en œuvre de la GPEC opérationnelle.

Ce bilan sera présenté à la CPNEF.

Fait à Paris, le 30 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEGPIRC.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC.

ANNEXE

GPEC opérationnelle concernant certains domaines de la retraite complémentaire

La présente annexe vise à définir les modalités de mise en œuvre d'une GPEC opérationnelle dans les domaines pour lesquels la procédure budgétaire est placée sous pilotage fédéral.

I. – La mise en œuvre de cette GPEC s'articule autour de six axes :

- identifier les emplois et les compétences par domaines ;
- réaliser des analyses prospectives quantitatives sur l'emploi ;
- développer des offres de formation ;
- accompagner les managers ;
- favoriser la mobilité interentreprises au sein de la branche ;
- développer des actions de communication pour accompagner ces transformations.

A. – Emplois et compétences

Les travaux ont pour but d'avoir une meilleure visibilité sur le contenu des activités et des compétences clés mises en œuvre au sein de chaque emploi, de repérer les proximités de compétences entre les emplois et les parcours professionnels possibles.

Trois outils sont développés pour atteindre ces objectifs opérationnels :

1. La définition d'une cartographie des emplois, dont le but est de situer chaque emploi au sein des métiers, et d'une cartographie des compétences, avec l'ensemble des savoirs, savoir-faire et compétences relationnelles qui sont mobilisés ;
2. La définition pour chaque emploi des principales activités et des compétences requises pour l'exercer ;
3. L'identification pour chaque emploi des passerelles d'évolution possible au sein de son métier et/ou vers d'autres métiers. Ces passerelles sont établies sur la base des proximités et des écarts de compétences entre les emplois. Elles éclairent les parcours possibles à court, moyen ou à long terme.

Ces descriptifs sont actualisés régulièrement, afin de prendre en compte et d'anticiper les évolutions des emplois et des compétences.

B. – Analyses prospectives

Ces analyses sont destinées à mieux appréhender et à anticiper les conséquences sur les emplois des évolutions économiques, technologiques, réglementaires...

Ces projections quantitatives s'appuient sur des travaux et réflexions coconstruits avec différents acteurs :

- les collaborateurs des entreprises reconnus comme spécialistes dans leur domaine ;
- les équipes de ressources humaines.

Elles permettent d'enrichir les politiques de ressources humaines (RH) dans toutes leurs composantes : mobilité, formation, recrutement, d'identifier et de mettre en œuvre les actions concrètes d'anticipation et d'accompagnement pour les salariés des entreprises.

C. – Offres de formation

La formation est un levier majeur de préparation de l'avenir.

Pour accompagner les salariés et s'assurer qu'ils sont au niveau de compétences attendu, chaque emploi est analysé pour faire ressortir :

- les savoirs, savoir-faire et compétences relationnelles nécessaires à sa bonne tenue ;
- les formations conseillées, pour maintenir ou atteindre le niveau attendu.

Une offre de formation est développée dans un catalogue proposant :

- des formations pour être plus performant dans son équipe : développement personnel, développement managérial... ;
- des formations pour être plus performant dans son métier : techniques métier, outils et normes... ;
- des formations pour être plus performant dans son environnement : relations clients et partenaires externes... ;
- des formations nécessaires pour le passage d'un métier à un autre.

D. – Accompagnement des managers

L'implication des managers est un facteur clé de la réussite de la transformation.

Des dispositifs dédiés aux managers sont mis en place pour les accompagner dans leurs pratiques et leur permettre de jouer :

- leur rôle RH, en prenant part à la gestion de carrière des membres de leurs équipes ;
- leur rôle de porteur du changement, en informant et en expliquant à leurs équipes les impacts des transformations.

Une offre de formation dédiée aux managers est mise à la disposition des entreprises.

E. – Mobilité interentreprises au sein de la branche

Afin de faciliter la démarche de mobilité des collaborateurs et la gestion par les managers et les services RH de ces mobilités, les principes suivants doivent présider à leur mise en œuvre :

- la transparence, gage d'une mobilité qui s'effectue en toute confiance ;
- l'équité, qui facilite l'adhésion des collaborateurs, des managers et des RH à la mobilité ;
- l'engagement, qui, dans une démarche de mobilité, est réciproque entre l'entreprise et le collaborateur, ceux-ci partageant la responsabilité du succès des mobilités interstructures ;
- l'accompagnement des mobilités, qui est indispensable à la réalisation du projet professionnel du collaborateur tout au long de sa carrière.

F. – Communication

L'information de tous les acteurs est indispensable pour intégrer cette démarche et en appréhender les objectifs.

Cela se traduit par des actions de sensibilisation individuelle et collective.

Ces actions doivent permettre de donner de la visibilité aux partenaires sociaux, aux entreprises et aux collaborateurs sur les évolutions des métiers et des emplois de la retraite complémentaire.

Les partenaires sociaux de la branche sont informés, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, des réformes impactant fortement l'organisation du travail dans les entreprises.

Un suivi régulier de la mise en œuvre des dispositifs de la présente annexe est opéré par le COPIL GPEC.

Des réunions d'échanges sont organisées avec les entreprises.

Des actions de communication sont mises en œuvre pour que les collaborateurs prennent part aux changements et pour qu'ils soient acteurs de leur carrière. Elles permettent :

- d'informer en continu les collaborateurs des transformations en cours et à venir, pour qu'ils puissent s'y projeter ;
- de rassurer les collaborateurs sur les accompagnements prévus, pour qu'ils s'adaptent à ces transformations ;
- de garantir la transparence autour des processus de gestion de carrières et d'évaluation des compétences ;
- de faire connaître les métiers au sein de la branche ainsi que les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de demain en encourageant le décroisement et le partage d'expérience.

II. – Le coordinateur GPEC, la structure ACT et le centre de formation et des expertises métiers créent des dispositifs permettant d'accompagner les entreprises et les salariés, afin qu'ils puissent s'engager durablement dans une démarche GPEC.

Brochure n° 3310

Convention collective nationale
IDCC : 2306. – MÉTIERS DU VERRE

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1451219M
IDCC : 2306

Entre :

La CSTITV ;
L'UCSMV,

D'une part, et

La FNTVC CGT ;
La FCE CFDT ;
La CFE-CGC chimie ;
La CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minima garantis mensuels

A compter du 1^{er} octobre 2014, le salaire minimum garanti mensuel, pour 151,67 heures, est porté à :

- point A : 1 449 € au coefficient 125 ;
- point B : 1 508 € au coefficient 190 ;
- point C : 1 984 € au coefficient 295 ;
- point D : 5 330 € au coefficient 660.

Les coefficients 125, 190 et 295 ont été fixés ainsi que les coefficients 380 à 660. Sur les segments des pentes AB, BC et CD (jusqu'au coefficient 345), les formules de calcul conventionnel définies à l'annexe II de la convention collective s'appliquent. Le coefficient 380 est majoré de 1,05 % par rapport à l'accord du 15 novembre 2013, afin de respecter les dispositions de l'article 7 dudit accord. Les 440, 550 et 660 correspondent aux valeurs de l'accord du 15 novembre 2013 majorées d'environ 0,30 %.

La valeur du point complémentaire sera de :

- sur la première pente AB (135-175) : 0,7 ;
- sur la deuxième pente BC (205-265) : 4,5 ;
- sur la troisième pente CD (315-345) : 9,1.

Cela donne les valeurs ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	SMG mensuel UMV	SMG mensuel CSTITV		RMAG UMV	RMAG CSTITV
100	1 445,38		Aucun salarié	17 402,38	
105	1 445,38		Non spécialisés – 3 mois	17 402,38	
115	1 445,38		Non spécialisés – 6 mois	17 402,38	
125	1 449,00		Salariés spécialisés	17 445,96	
135	1 456,00			17 530,24	
145	1 463,00			17 614,52	
155	1 470,00			Salariés qualifiés	17 698,80
165	1 477,00			17 783,08	
175	1 484,00		Salariés hautement qualifiés	17 867,36	
190	1 508,00			18 156,32	
205	1 575,50		Maîtres ouvriers Agents de maîtrise Techniciens	18 969,02	
215	1 620,50			19 510,82	
230	1 688,00			20 323,52	
250	1 778,00			21 407,12	
265	1 845,50			22 219,82	
295	1 984,00			23 887,36	
315	2 166,00			Techniciens supérieurs	26 078,64
330	2 302,50			27 722,10	
345	2 439,00		Cadres débutants	29 365,56	
380	2 880,00	3 031,00	Cadres confirmés	34 675,20	36 493,24
440	3 300,00			39 732,00	
550	4 320,00			52 012,80	
660	5 330,00		Cadres dirigeants	64 173,20	

Article 2

Prime de panier

La valeur de la prime de panier, pour les travailleurs de nuit comme spécifié dans l'article 37 de la convention collective nationale de l'UMV, est fixée à 1,5 fois le minimum garanti légal (3,51 € en 2014), soit 5,27 €.

Article 3

Egalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de deux catégories de dispositions légales :

Négociation annuelle :

- objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) (conformément aux dispositions de l'article L. 2245-5 du code du travail, la périodicité de cette négociation est portée à 3 ans lorsqu'un accord est signé) ;
- suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;

Négociation triennale (conditionnelle) : objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail).

En dernier lieu, les parties au présent accord réaffirment leur volonté d'aboutir à la signature d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle dès le début de l'année 2015. Cet accord fera suite aux négociations engagées sur ce thème depuis le début de l'année 2014.

Article 4

Dispositions particulières

Les parties réaffirment leur volonté commune d'élaborer une grille unique des salaires et notamment de se donner les moyens de rapprocher les valeurs du coefficient 380.

Dès le début de l'année 2015, les parties conviennent de se réunir pour prendre en compte les conséquences d'une éventuelle augmentation du Smic sur la grille conventionnelle définie à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 5

Sécurisation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} octobre 2014 pour les entreprises qui adhèrent à l'UMV et à la CSTITV.

Néanmoins, les présentes dispositions ne seront applicables qu'à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à l'union des métiers du verre.

Article 6

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire sera remis aux organisations syndicales concernées.

Fait à Paris, le 30 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/49

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 163 du 29 septembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015....	110
Entreprises horticoles et pépiniéristes (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 47 du 30 septembre 2014 relatif aux salaires minimaux.....	112
Entreprises maraîchères (Loire-Atlantique) : avenant n° 9 du 16 octobre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} octobre 2014.....	115
Exploitations agricoles (Ain) : avenant n° 20 du 17 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2014.....	117
Exploitations agricoles (Landes) : avenant n° 14 du 7 octobre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015.....	119
Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 94 du 31 mars 2014 relatif aux salaires minimaux aux 1 ^{er} mai et 1 ^{er} juillet 2014.....	121
Exploitations forestières et scieries agricoles (Poitou-Charentes), à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-la-Garde et Montguyon (Charente-Maritime) : avenant n° 35 du 21 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2014.....	123
Exploitations d'horticulture et de pépinières (Morbihan) : avenant n° 27 du 30 juin 2014 relatif aux salaires minimaux.....	126
Exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Oise) : avenant n° 136 du 11 septembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} septembre 2014.....	128

Convention collective

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)**

**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

**AVENANT N° 163 DU 29 SEPTEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1497343M
IDCC : 8117

Entre :

La FDSEA de Seine-et-Marne ;

La FRCUMA de Seine-et-Marne et d'Ile-de-France Ouest ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Ile-de-France,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL ⁽¹⁾
I		Smic en vigueur	Smic mensuel en vigueur
II	1	9,87	1 496,98
	2	9,97	1 512,15
III	1	10,20	1 547,03
	2	10,69	1 621,35

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL ⁽¹⁾
IV	1	11,19	1 697,19
	2	11,61	1 760,89

(1) Pour une période de travail égale à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles).

Article 2

Ces dispositions prennent effet le 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé en quatre exemplaires à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait au Mée-sur-Seine, le 29 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9352. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES
ET D'HORTICULTURE
(Ille-et-Vilaine)
(15 octobre 1985)

(Etendue par arrêté du 6 mars 1986,
Journal officiel du 15 mars 1986)

AVENANT N° 47 DU 30 SEPTEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1497347M*
IDCC : 9352

Entre :

Le syndicat central des horticulteurs et pépiniéristes d'Ille-et-Vilaine,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires prévus au point II « Classifications » de l'article 18 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« A. – Personnel de production

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
101	9,53	1 445,42
102	9,82	1 489,40
201	9,87	1 496,98
202	9,93	1 506,08
301	10,04	1 522,77
302	10,14	1 537,93

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
401	10,43	1 581,92
402	10,70	1 622,87

Les salaires ainsi définis constituent des minima, sous réserve de l'application des dispositions légales concernant le Smic.

B. – Personnel de bureau

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
101	9,53	1 445,42
102	9,82	1 489,40
203	9,87	1 496,98
204	9,93	1 506,08
303	10,24	1 553,10
304	10,70	1 622,87

Les salaires ainsi définis constituent des minima, sous réserve de l'application des dispositions légales concernant le Smic. »

Article 2

Les salaires horaires prévus à l'article 58 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Personnel d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
501	11,14	1 689,60
503	11,41	1 730,55
601	12,25	1 857,96
701	13,57	2 058,16

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Article 4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2015, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 31 décembre 2014.

A défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015, elles s'appliqueront le premier jour du mois civil qui suit ladite publication.

Fait à Cesson-Sévigné, le 30 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9444. – ENTREPRISES MARAÎCHÈRES
(Loire-Atlantique)
(25 juin 2003)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

**AVENANT N° 9 DU 16 OCTOBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} OCTOBRE 2014**

NOR : AGRS1497349M
IDCC : 9444

Entre :

La fédération des maraîchers nantais,

D'une part, et

La FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région production agricole de Loire-Atlantique ;

L'UD CGT-FO des syndicats de salariés de Loire-Atlantique ;

L'UD CFTC de la Loire-Atlantique,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaires au 1^{er} octobre 2014

(En euros.)

NIVEAU, CATÉGORIE professionnelle	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
I Agent de production	1	110	9,53	1 445,42
	2	120	9,53	1 445,42
II Agent technique spécialisé	1	210	9,58	1 453,00
	2	220	9,62	1 459,07
III Agent technique qualifié	1	310	9,65	1 463,62
	2	320	9,73	1 475,75
IV Agent technique hautement qualifié	1	410	9,95	1 509,12
	2	420	10,15	1 539,45

Niveau V. – Agent d'encadrement

(En euros.)

CADRE GROUPE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
III	1	510	10,50	1 592,54
	2	520	11,00	1 668,37
II		600	13,00	1 971,71
I		700	17,25	2 616,31

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 44 de la DIRECCTE des Pays de la Loire, tour Bretagne, place de Bretagne, 44047 Nantes Cedex 1.

Fait à Nantes, le 16 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9011. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Ain)
(8 décembre 1999)
(Etendue par arrêté du 25 mai 2000,
Journal officiel du 7 juin 2000)

AVENANT N° 20 DU 17 JUIN 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2014

NOR : *AGRS1497345M*
IDCC : *9011*

Entre :

La FDSEA de l'Ain ;

Le syndicat des producteurs horticoles et pépiniéristes de l'Ain ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Ain ;

La FDCUMA de l'Ain,

D'une part, et

Le syndicat des salariés agricoles FO de l'Ain ;

Le syndicat des salariés agricoles CFDT de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 25 « Valeur des salaires » de la convention collective est modifié comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,73	1 475,75
II	1	9,93	1 506,08
	2	10,15	1 539,45
III	1	10,40	1 577,37
	2	10,60	1 607,70
IV	1	11,24	1 704,77
	2	11,52	1 747,24
TAM I		12,02	1 823,07
TAM II		12,52	1 898,91

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet au 1^{er} juillet 2014.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 17 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9401. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Landes)
(10 juillet 2006)**

(Etendue par arrêté du 22 août 2007,
Journal officiel du 2 septembre 2007)

**AVENANT N° 14 DU 7 OCTOBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1497348M
IDCC : 9401

Entre :

La FDSEA des Landes ;

La FSA CGA MODEF des Landes ;

La FDCUMA des Landes ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Landes ;

La FGTA FO des Landes ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri des Landes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe « Salaires », visée aux articles 31 *a* « Personnel d'exécution » et 31 *b* « Techniciens et agents de maîtrise » de la convention collective, est modifiée ainsi qu'il suit :

« A compter du 1^{er} janvier 2015, les salaires du personnel d'exécution sont fixés comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	HEURES NORMALES ⁽¹⁾
110	9,53
120	9,61
210	9,67
220	9,73
310	9,84

COEFFICIENT	HEURES NORMALES ⁽¹⁾
320	10,01
410	10,27
420	10,91

(1) Jusqu'à 35 heures par semaine.

« A compter du 1^{er} janvier 2015, le salaire horaire des techniciens et agents de maîtrise est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	EMPLOI	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
I	Technicien	1	200	11,54
	Agent de maîtrise	2	225	12,07
II	Technicien	1	250	12,71
	Agent de maîtrise	2	275	13,22

Article 2

L'article 66 « Rémunération des cadres » de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

« A compter du 1^{er} janvier 2015, le salaire horaire des personnels d'encadrement est fixé comme suit :

(En euros.)

GROUPE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
II	Chef de culture	300	15,61
	Responsable d'élevage		
	Cadre d'exploitation		
I	Régisseur	400	17,70
	Directeur		
	Cadre de direction		

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Aquitaine, unité territoriale des Landes.

Fait à Mont-de-Marsan, le 7 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE
(Aude)
(12 juillet 1978)
(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,
Journal officiel du 3 juin 1979)

AVENANT N° 94 DU 31 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AUX 1^{ER} MAI ET 1^{ER} JUILLET 2014

NOR : *AGRS1497346M*
IDCC : *9111*

Entre :

La section des employeurs de main-d'œuvre du syndicat des exploitants agricoles du Lauragais,
D'une part, et

La section départementale du syndicat FO des salariés de l'agriculture de l'Aude ;

Le SYNFOCA ;

Le syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I « Détermination des salaires » concernant le personnel non cadre sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit à compter des 1^{er} mai et 1^{er} juillet 2014 :

Personnel non cadre

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} mai 2014	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} juillet 2014
I	1	9,53	9,53
	2	9,97	10,00
II	1	10,12	10,16
	2	10,24	10,28
III	1	10,41	10,45
	2	10,61	10,65

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} mai 2014	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} juillet 2014
IV	1	10,92	10,96
	2	11,02	11,06

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Aude de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 31 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8541. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
DE POITOU-CHARENTES, À L'EXCLUSION DES CANTONS DE MONTENDRE,
MONTLIEU-LA-GARDE ET MONTGUYON**

(Charente-Maritime)

(4 avril 1986)

(Etendue par arrêté du 26 mai 1987,
Journal officiel du 19 juin 1987)

**AVENANT N° 35 DU 21 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2014**

NOR : AGRS1497344M

IDCC : 8541

Entre :

L'union régionale des exploitants forestiers de Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'UR CFDT de Poitou-Charentes ;

L'UR FO de Poitou-Charentes ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} mai 2014, l'annexe II « Salaires » citée à l'article 11 de la convention collective est modifiée comme suit :

« 1. Salaires des ouvriers rémunérés au temps

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I	100	9,53
II	105	9,54
	110	9,56
III	115	9,59
	125	9,64
	135	9,67

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
IV	150	9,74
	170	9,78
	200	9,85

Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I	100	9,53
II	110	9,56
	120	9,61
III	135	9,67
	150	9,74
IV	170	9,78
V	190	9,80
	210	9,86
VI	240	9,93
	270	10,07

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I	190	9,80
II	230	9,91
	270	10,07
III	320	10,27
	370	10,59

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I	280	10,08
II	360	10,53
III	420	10,92
IV	460	11,17
V	480	11,34
VI	510	11,50
VII	550	11,84
VIII	600	11,96

2. Point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,55 €. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mai 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 21 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9562. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE
ET DE PÉPINIÈRES
(Morbihan)
(16 novembre 1983)**

(Etendue par arrêté du 12 juillet 1984,
Journal officiel du 21 juillet 1984)

**AVENANT N° 27 DU 30 JUIN 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1497350M
IDCC : 9562

Entre :

La FDSEA du Morbihan,

D'une part, et

La FGA CFDT du Morbihan ;

La CGT-FO du Morbihan,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe III « Salaires minimaux » de la convention collective est modifiée comme suit :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au Smic, les salaires minimaux afférents à chaque emploi de salarié défini à l'annexe I sont fixés comme suit, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'avenant n° 27 du 30 juin 2014 :

(En euros.)

EMPLOI	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
Agent de production horticole	1	110	9,53	1 445,42
	2	120	9,70	1 471,20
Agent technique spécialisé horticole	1	210	9,78	1 483,33
	2	220	9,86	1 495,47
Agent technique qualifié horticole	1	310	10,05	1 524,28
	2	320	10,09	1 530,35

EMPLOI	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
Agent technique hautement qualifié horticole	1	410	10,54	1 598,60
	2	420	10,91	1 654,72

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Morbihan de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Vannes, le 30 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9601. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Oise)
(29 juillet 1963)**

(Étendue par arrêté du 7 janvier 1964,
Journal officiel du 13 février 1964)

**AVENANT N° 136 DU 11 SEPTEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2014**

NOR : AGRS1497351M
IDCC : 9601

Entre :

La FDSEA de l'Oise ;

L'EDT de l'Oise ;

La FDCUMA de l'Oise,

D'une part, et

L'UD CFDT de l'Oise ;

L'UD FO de l'Oise ;

L'UD CFTC de l'Oise,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II fixant les salaires minimaux est modifiée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	HEURES normales	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
I Emploi d'exécution	1	9,53	1 445,41
	2	9,65	1 463,61
II Emploi spécialisé	1	9,75	1 478,78
	2	9,84	1 492,43
III Emploi qualifié	1	10,16	1 540,96
	2	10,50	1 592,53

NIVEAU	ÉCHELON	HEURES normales	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
IV	1	10,81	1 639,55
Emploi hautement qualifié	2	11,35	1 721,45

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet à compter du 1^{er} septembre 2014.

Fait à Beauvais, le 11 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140490-001214

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
