

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/01 DU 21 JANVIER 2017

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>87</b>

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/01

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) :</b> avenant n° 14 du 30 juin 2016 relatif à la classification et aux salaires de mandataire et administrateur judiciaire salarié ....	4
<b>Ameublement (fabrication) :</b> accord de méthode du 12 octobre 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif de l'OPCA 3+.....	6
<b>Dentaires (laboratoires de prothèses) :</b> accord du 2 décembre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1 <sup>er</sup> janvier 2017.....	9
<b>Distribution directe (entreprises) :</b> avenant n° 31 du 2 mai 2016 relatif au CQP « Chef d'équipe distribution ».....	11
<b>Distribution directe (entreprises) :</b> avenant n° 32 du 2 mai 2016 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA.....	13
<b>Electriciens et gaziers (industries) :</b> avenant n° 3 du 6 décembre 2016 relatif au taux d'appel des cotisations de prévoyance.....	15
<b>Enseignement privé hors contrat :</b> avenant n° 36 du 7 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle.....	17
<b>Gardiens, concierges et employés d'immeubles :</b> avenant n° 91 du 17 octobre 2016 relatif à la prime exceptionnelle .....	20
<b>Gardiens, concierges et employés d'immeubles :</b> avenant n° 92 du 17 octobre 2016 relatif à l'annexe II sur les salaires.....	22
<b>Gestion et comptabilité (associations) :</b> avenant du 28 novembre 2016 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2017 .....	24
<b>Hospitalisation privée :</b> avenant n° 26 du 21 octobre 2016 relatif à la rémunération et à la classification .....	26
<b>Hôtellerie de plein air :</b> avenant n° 35 du 28 novembre 2016 relatif aux salaires.....	31
<b>Métallurgie (Charente) :</b> accord du 25 novembre 2016 relatif aux taux effectifs garantis et à la valeur du point pour l'année 2016 .....	35
<b>Métallurgie (Var) :</b> avenant du 9 novembre 2016 relatif aux salaires (TEG et RMH) pour l'année 2016.....	37
<b>Pôle emploi :</b> accord du 22 novembre 2016 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) .....	41
<b>Sport :</b> avenant n° 113 du 18 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle .....	54

	<u>Pages</u>
<b>Sport</b> : avenant n° 114 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Moniteur de tennis de table ».....	56
<b>Tourisme (organismes)</b> : avenant n° 16 du 27 octobre 2016 relatif à la reconduction d'AGE-FOS PME comme OPCA.....	57
<b>Tourisme social et familial (organismes)</b> : accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle.....	59
<b>Tourisme social et familial (organismes)</b> : accord du 17 novembre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement.....	73
<b>Tourisme social et familial (organismes)</b> : accord du 17 novembre 2016 relatif aux frais de santé et à la prévoyance.....	75

Brochure n° 3353

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS**  
**ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

---

AVENANT N° 14 DU 30 JUIN 2016  
RELATIF À LA CLASSIFICATION ET AUX SALAIRES  
DE MANDATAIRE ET ADMINISTRATEUR JUDICIAIRE SALARIÉ

NOR : ASET1750014M  
IDCC : 2706

---

Entre  
ASPAJ  
IFPPC  
AMJ

D'une part, et

FSE CGT  
FS CFDT  
SPAAC CFE-CGC  
CSFV CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi Macron a créé le statut de mandataire et d'administrateur judiciaire salarié.

Ce nouveau mode d'exercice de la profession de mandataire de justice, qui figure à l'article 236 de la loi Macron, modifie notamment l'article L. 811-1, alinéa 2, du code de commerce. Un ensemble de textes périphériques a également été modifié pour s'adapter à ce nouveau statut de salarié.

Ainsi, les textes précisent désormais que les administrateurs et mandataires judiciaires salariés sont inscrits sur la liste nationale du CNAJMJ, liste qui précise la qualité de salarié et le nom de l'employeur (art. L. 811-3 et L. 812-1).

Il est également précisé le nombre d'administrateurs ou mandataires judiciaires salariés que peut employer un administrateur associé ou une société d'administrateurs (ou mandataires).

S'agissant de l'exercice en lui-même, le législateur a veillé à ce que le professionnel conserve toute latitude en ce qui concerne sa déontologie, et son choix des dossiers que pourrait lui confier son employeur. Les textes précisent toutefois que le salarié ne peut se voir désigner personnellement dans les dossiers par la juridiction, qui désigne la société de mandataires de justice et, au sein de celle-ci, un administrateur ou mandataire associé, qui lui délègue la mission.

L'administrateur ou mandataire judiciaire ne peut avoir de mandat à titre personnel (art. L. 811-7-1 alinéa 4 et L. 812-5-1, alinéa 4).

Afin de tenir compte de ces évolutions réglementaires, les soussignés ont décidé de procéder à la révision de l'article 20 de la convention collective et, en conséquence, d'ouvrir une négociation pour adapter la grille de classification et rémunération au nouveau niveau de qualification.

Ils ont convenu, à l'issue de leur négociation, de conclure le présent accord valant avenant de révision à l'article 20 de la convention collective, aux conditions ci-après :

#### Nouvelle filière de mandataire et d'administrateur judiciaire salarié

STATUT	MISSION	SALAIRE MENSUEL
Cadre	Mandataire et administrateur judiciaire salarié en application des nouvelles dispositions légales	6 000 € brut

Pour l'application de la nouvelle classification aux contrats en cours, la concertation entre l'employeur et le salarié donnera lieu à l'élaboration obligatoire d'un avenant et/ou d'un contrat écrit précisant les nouvelles règles particulières d'exercice.

#### Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

#### Extension

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

Fait à Paris, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3155

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT  
(Fabrication)**

ACCORD DE MÉTHODE DU 12 OCTOBRE 2016  
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD CONSTITUTIF DE L'OPCA 3+

NOR : ASET1750015M  
IDCC : 1411

Entre

UNIFA

UNAMA

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FIBOPA CFE-CGC

FNCB CFDT

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DEFI et OPCA 3+ représentant les branches professionnelles de leurs champs d'agrément respectifs ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour examiner l'opportunité de créer entre les branches précitées, un OPCA interbranches issu du rapprochement des OPCA DEFI et OPCA 3+ . Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de cabinets de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire, ont été présentés au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au conseil d'administration extraordinaire de l'OPCA DEFI le 14 mars 2016.

Ces deux conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de leurs deux OPCA. La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.

Il a été décidé de constituer des délégations de négociation restreintes pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches*

Le nombre de participants aux réunions de négociation, est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées, soit 45 membres pour les organisations syndicales de salariés et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche.

Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

- la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés représentative. Pour permettre une meilleure représentation de chaque organisation syndicale de salariés lors des réunions préparatoires, le nombre de participants à cette réunion est fixé à 19 membres ;
- la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés représentatives en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative, soit 45 participants au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

### **Article 2**

#### *Convocation aux réunions de négociation*

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée :

- aux coordinateurs des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignés, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1<sup>er</sup> ;
- à chaque organisation syndicale d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elles de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1<sup>er</sup>.

Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés représentatives telle que définie à l'article 1<sup>er</sup>. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1<sup>er</sup>.

Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.

La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative organise la première réunion préparatoire.

### **Article 3**

#### *Remboursements des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches*

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées pour participer aux réunions de négociation et membres des instances des deux OPCA (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par chaque OPCA auxquels ils appartiennent.

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.

Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à signature dans des termes identiques par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 12 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES**  
**ET PERSONNELS DES LABORATOIRES**  
**DE PROTHÈSES DENTAIRES**

---

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

NOR : ASET1750012M  
IDCC : 993

---

Entre

UNPDD

D'une part, et

CFTC

FNISPAD

FSS CFDT

FSPSS FO

FSAS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 2 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
GRILLE DES SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	SALAIRE
Personnels de service		1 528
Secrétaire administratif, aide-comptable		1 542
Comptable		1 664
Employé en prothèse dentaire		1 545
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 573
Technicien en prothèse dentaire		1 602
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 655
	TQ2	1 814
	TQ3	1 913
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	2 018
	PHQ2	2 149
Chef de Laboratoire		2 758

**Primes <sup>(1)</sup> :**

- prime mensuelle CQP « Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF » : 82 € ;
- prime mensuelle CQP CPES : 154 €.

(1) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP CPES et autres CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

Brochure n° 3316

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE**

AVENANT N° 31 DU 2 MAI 2016  
RELATIF AU CQP « CHEF D'ÉQUIPE DISTRIBUTION »

NOR : ASET1750001M  
IDCC : 2372

Entre  
SDD

D'une part, et

CGT  
F3C CFDT  
SNPEP FO  
FPT CFTC  
SNCTPP CGC  
SUD

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par l'avenant n° 23 à la convention collective, les partenaires sociaux signataires ont entendu appliquer le principe défini dans l'avenant n° 22 relatif à la mise en place des certificats de qualification professionnelle : « Pour répondre aux besoins des entreprises de la distribution directe et pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés afin de favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de compléter et développer les dispositifs de reconnaissance des qualifications professionnelles qu'ils ont mis en place par la possibilité de créer des certificats de qualifications professionnelles, CQP. »

La CPNEFP a décidé le 7 février 2011, en application des accords précités, que le CQP est particulièrement adapté pour qualifier le poste d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Nom du CQP*

La CPNEFP a décidé, après avoir voté, lors de la réunion du 1<sup>er</sup> octobre 2014, que le certificat de qualification professionnelle s'appelant CQP pour la fonction d'adjoint au responsable technique

de centre ou de chef d'équipe distribution (avenant n° 23 à la convention collective) portera désormais un seul nom qui est : certificat de qualification professionnelle « Chef d'équipe distribution ».

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature. Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Les autres articles de l'avenant n° 23 à la convention collective restent inchangés.

Fait à Paris, le 2 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3316

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE**

AVENANT N° 32 DU 2 MAI 2016  
RELATIF AU SOCLE DE CONNAISSANCES  
ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES **CLÉA**

NOR : *ASET1750005M*  
IDCC : 2372

Entre  
SDD

D'une part, et

CGT  
F3C CFDT  
SNPEP FO  
FPT CFTC  
SNCTPP CGC  
SUD

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le CléA (ou socle de connaissances et de compétences professionnelles) est la première certification interprofessionnelle créée au niveau national par les partenaires sociaux.

Elle fait l'objet d'une certification inscrite de droit à l'inventaire et est éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, notamment au compte personnel de formation (CPF).

Le socle certifie la maîtrise des compétences de base nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Pour le salarié, l'obtenir, c'est faire reconnaître ses compétences et connaissances et valoriser ses savoir-faire aux yeux des employeurs de tous les secteurs en France.

Les compétences du CléA :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;



5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le contenu a été écrit sous une forme suffisamment large afin que chaque branche professionnelle puisse en assurer l'adaptation pertinente, la contextualisation, au regard du métier occupé ou de l'environnement professionnel.

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Contextualisation du contenu du CléA*

La CPNEFP a décidé, lors de la réunion du 17 mars de contextualiser le contenu du CléA.

#### **Article 2**

##### *Délégation de la délivrance du CléA*

La CPNEFP a décidé, après avoir voté, lors de la réunion du 10 novembre 2015, de demander au COPANEF la délégation de délivrance du CléA.

Le COPANEF, par courrier du 28 décembre 2015, accorde à la CPNEFP de la distribution directe cette délégation de délivrance.

#### **Article 3**

Choix des prestataires évaluateurs et des prestataires de formation.

La CPNEFP a décidé, après avoir voté, lors de la réunion du 5 février 2016, du choix des prestataires évaluateurs et des prestataires de formation pour le CléA :

- prestataires évaluateurs pour les domaines 1 à 7 : le réseau des GRETA et l'AFPA ;
- prestataires formateurs pour les domaines 1 à 6 : le réseau des GRETA et l'AFPA ;
- prestataires formateurs pour le domaine 7 : l'AFPA et CERFOS.

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur*

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature. Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

#### **Article 5**

##### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 2 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**  
**(IEG)**

AVENANT N° 3 DU 6 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AU TAUX D'APPEL DES COTISATIONS DE PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1750019M

Entre

UFE

UNEMIG

D'une part, et

CFE-CGC

FCE CFDT

CMTE CFTC

FNME CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet du présent avenant*

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné par « l'accord ») afin de mettre en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les agents statutaires des industries électriques gazières.

Le 8 octobre 2013, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2014 visant à améliorer les garanties et à baisser temporairement le niveau des cotisations.

Le 19 février 2016, un deuxième avenant a été signé par les partenaires sociaux à effet du 1<sup>er</sup> avril 2016 visant à mettre les cotisations salariales et patronales à 0 jusqu'au 31 décembre 2016, dans le but de résorber une partie des excédents.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engageaient durant cette période à mener des négociations, ayant pour objectif un rééquilibrage de la couverture au 1<sup>er</sup> janvier 2017, tant sur les prestations que sur les cotisations.

L'analyse des comptes de résultat des exercices 2015 et 2016 a mis en évidence que le passage à 0 des cotisations avait atteint son objectif, à savoir la résorption d'environ 12 millions d'euros d'excédents sur l'année 2016 (à fin août 2016).

Les travaux engagés durant l'année 2016 autour de nouvelles prestations, nécessitent d'être poursuivis en 2017. Ainsi le présent avenant a pour objet de continuer la résorption des excédents et de laisser un délai supplémentaire aux partenaires sociaux pour proposer de nouvelles prestations

péreennes (les taux de cotisation fixés par le présent avenant pour l'année 2017 seront ainsi modifiés le cas échéant à cette occasion).

Par ailleurs, la totalité du montant des excédents ainsi résorbés en 2017 par rapport à l'absence de cet avenant (passage d'un taux d'appel de 70 % à un taux d'appel de 50 %) sera affectée au financement de mesures ponctuelles d'accompagnement négociées dans le cadre de l'accord conclu sur les droits familiaux.

## **Article 2**

### *Dispositions modifiées*

Le 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 6 de l'accord est remplacé par le paragraphe suivant :

« En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017, un taux d'appel de 50 % est appliqué, ramenant la cotisation patronale à 0,39 % et la cotisation salariale à 0,10 %. Ce taux d'appel provisoire cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2017.

A l'issue de cette période de taux d'appel, les taux de cotisations seront fixés de façon à garantir l'équilibre de la couverture et à résorber le stock des excédents ».

Le reste des dispositions de l'article 6 demeure inchangé.

## **Article 3**

### *Dispositions finales*

#### **Article 3.1**

##### *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, date à laquelle il se substitue aux dispositions de l'accord qu'il vient modifier.

Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2017.

#### **Article 3.2**

##### *Notification. – Dépôt. – Publicité*

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

A l'issue d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant, fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Article 3.3**

##### *Procédure d'extension de l'avenant*

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

Fait à Paris, le 6 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

AVENANT N° 36 DU 7 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750009M  
IDCC : 2691

Entre  
FNEP

D'une part, et  
FEP CFDT  
SNPEFP CGT  
SNEPL CFTC  
SYNEP CFE-CGC  
FNEC FP FO

D'autre part,

Les avenants n° 17 du 10 mai 2012, n° 28 du 24 mars 2015 et n° 32 du 12 janvier 2016 venant à échéance, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Désignation de l'OPCA*

L'article 9.10 de la convention collective nationale reçoit la nouvelle rédaction suivante :

« Article 9.10

*OPCA de la branche*

L'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, sis 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01, est désigné en qualité d'OPCA de la branche, seul habilité à ce titre à collecter les contributions des entreprises et des établissements de la branche au titre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, dans le respect de la législation sociale en vigueur. »

**Article 2**

*Contribution conventionnelle de formation*

L'article 9.11 de la convention collective nationale reçoit la rédaction suivante :

« Article 9.11

*Contribution conventionnelle*

En application de dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement supérieur, de l'enseignement postsecondaire non supérieur, de l'ensei-

gnement culturel et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa suivant, versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,30 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, toutes les entreprises de la branche de moins de 11 salariés ainsi que les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement préprimaire, primaire, secondaire général et de l'enseignement à distance versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,10 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En cas de pluriactivité susceptible de justifier l'application de l'un ou l'autre des taux, les entreprises visées relèveront du seul taux correspondant à leur activité principale, déterminée d'après le chiffre d'affaires réalisé dans chacun des enseignements concernés. »

### **Article 3**

#### *Compte personnel de formation*

Il est créé un article :

#### « 9.12. Compte personnel de formation

##### 9.12.1. Définition

Un compte personnel de formation est ouvert aux salariés ; il est alimenté conformément aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

L'acquisition s'effectue *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formations éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

##### 9.12.2. Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation (CPF) du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Il appartient à chaque salarié d'inscrire ses heures de DIF dans son compteur individuel du CPF. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

##### 9.12.3. Actions de formation éligibles

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) peut, à tout moment, compléter la liste des formations qui seront éligibles à ce dispositif de financement et la communiquer à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, pour la mise en ligne de ladite liste sur le site national géré par la caisse des dépôts et consignations.

Relèvent également des formations éligibles les formations figurant sur l'une des listes définies à l'article L. 6323-16 du code du travail. »

#### **Article 4**

##### *Caractère impératif de l'avenant*

Les signataires décident de conférer une valeur impérative à cet avenant qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) relevant du champ de la branche, dont les établissements relevant de l'annexe « Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance ».

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant qui seront signés postérieurement à celui-ci ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

#### **Article 5**

##### *Modifications de l'annexe « Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance »*

En application de l'accord de fusion et de l'avenant 34 du 19 octobre 2016, les dispositions du présent avenant entraînent la suppression dans l'annexe « dispositions transitoires pour les établissements d'enseignement privés à distance » :

- l'article 10.8 de la convention collective de l'enseignement privé à distance ;
- l'accord du 10 octobre 2012 portant sur la désignation de l'OPCA-PL.

#### **Article 6**

##### *Dépôt*

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### **Article 7**

##### *Extension*

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

#### **Article 8**

##### *Durée. – Entrée en vigueur*

Le présent avenant, est conclu pour une durée de 2 ans courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et ce jusqu'au 31 décembre 2018.

Au moins 6 mois avant la date d'expiration, les parties signataires examineront les conditions d'un possible renouvellement de cette désignation ou de la nécessité de la désignation d'un autre OPCA. Ils se réuniront à cet effet à la demande de l'une quelconque des parties signataires, adressée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Paris, le 7 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES  
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

AVENANT N° 91 DU 17 OCTOBRE 2016

RELATIF À LA PRIME EXCEPTIONNELLE

NOR : ASET1750010M

IDCC : 1043

Entre

UNPI

FSIF

ANCC

ARC

D'une part, et

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux ont décidé, pour les salariés appartenant à l'effectif le 1<sup>er</sup> janvier 2016, qui n'en sont pas sortis au cours de l'année 2016 et qui n'auront pas bénéficié entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 septembre 2016, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du Smic) d'allouer une prime exceptionnelle qui sera versée, au prorata du taux d'emploi ou du nombre d'heures contractuelles du salarié, le mois qui suivra la publication du présent avenant au *Journal officiel*.

**Article 1<sup>er</sup>**

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

- pour les salariés de cat. A : 90,00 € ;
- pour les salariés de cat. B : 120,00 €.

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 17 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3144

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES  
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

AVENANT N° 92 DU 17 OCTOBRE 2016  
RELATIF À L'ANNEXE II SUR LES SALAIRES

NOR : ASET1750011M  
IDCC : 1043

Entre  
UNPI  
FSIF  
ANCC  
ARC

D'une part, et

FS CFDT  
FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que l'application des avenants n<sup>os</sup> 86, 88 et 89 doit respecter l'article 12 de la convention collective de la branche. En conséquence un salaire brut, suite à l'application de la nouvelle classification ne peut, avant l'application du présent avenant, être inférieur à celui versé au salarié avant l'entrée en application des nouvelles classifications.

**Article 1<sup>er</sup>**

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2017 conformément au nouvel article 22 défini par avenant 88 sont les suivantes :

- valeur du point catégorie A : 1,2777 ;
- valeur du point catégorie B : 1,4993 ;
- valeur fixe : 735,00 €.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

- catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2777) + 735 € ;
- catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,4993) + 735 €.

## Article 2

Conformément au nouvel article 23 défini par l'avenant n° 88, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature est de 0,1491 € (TTC).

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu de l'avenant n° 81 les valeurs des « m<sup>2</sup> logement » en fonction des trois catégories, définies à l'article 23, sont calculé sur la base du dernier IRL connu au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Pour l'année 2017 l'IRL applicable sera celui du 3ème trimestre 2016 soit 125,33 ; en conséquence les valeurs « m<sup>2</sup> logement » seront :

- catégorie 1 : 3,090 €/m<sup>2</sup> ;
- catégorie 2 : 2,439 €/m<sup>2</sup> ;
- catégorie 3 : 1,801 €/m<sup>2</sup>.

## Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra sa publication au *Journal officiel* et au plus tard le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant 88.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 17 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3160. – ASSOCIATIONS DE GESTION**  
**ET DE COMPTABILITÉ**  
**(8 janvier 2013)**

AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750020M  
IDCC : 3160

Entre

UNARTI

D'une part, et

CFE-CGC

CSFV CFTC

FEC FO

F3C CFDT

FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, de l'article 119.2 de la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité, la commission paritaire s'est réunie pour négocier les rémunérations minimales et a convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Rémunérations minimales annuelles 2017*

Pour le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité, les parties conviennent des augmentations suivantes :

- rémunérations minimales portées au plafond annuel de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de la convention nationale collective, pour les cadres confirmés et référents des catégories D2 et suivantes, à l'exception des catégories ayant déjà une rémunération minimale supérieure à ce plafond annuel qui bénéficieront de l'augmentation générale ci-dessous ;
- augmentation de 0,5 % pour les autres catégories.

La nouvelle grille sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour un temps plein base 35 heures.

Paris, le 28 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations minimales annuelles 2017

CAT.	STATUT	EMPLOI	DÉBUTANT	EXPÉRIM.	CONFIRMÉ	RÉFÉRENT
A	E	Employé	17 835			
B	E	Secrétaire	18 067	18 300	19 338	
		Assistant (filière adhérents-clients)	18 067	18 534	19 932	
		Assistant (filière services internes)	18 067	18 300	19 338	
C	E	Technicien	18 388	19 446	21 790	24 176
		Technicien gestionnaire	18 388	20 055	22 151	25 259
		Assistant de direction	18 388	20 055	22 394	25 666
D1	E	Conseiller 1	22 064	23 767	30 066	34 894
		Chargé de dév. (filière adhérents-clients) 1	23 722	25 647	30 924	35 129
		Contrôleur interne 1	23 488	24 363	30 571	35 964
		Chargé de dév. (filière services internes) 1	22 064	23 081	29 382	33 992
D2	C	Conseiller 2	22 053	27 135	(1)	(1)
		Chargé de dév. (filière adhérents-clients) 2	23 793	28 820	(1)	39 626
		Contrôleur interne 2	23 561	27 618	(1)	40 234
		Chargé de dév. (filière services internes) 2	22 163	27 376	(1)	(1)
E	C	Conseil expert	25 294	29 543	(1)	(1)
		Chargé de mission	22 977	24 910	(1)	(1)
F	C	Responsable de groupe	25 778	29 784	(1)	39 376
		Directeur de service	33 928	37 364	43 776	48 590

(1) Plafond annuel de la sécurité sociale

Nota : il est rappelé que, conformément aux dispositions de la convention collective, le plafond annuel 2016 s'applique au titre de l'année civile 2016 pour ces mêmes catégories.

Brochure n° 3307

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE**

**AVENANT N° 26 DU 21 OCTOBRE 2016**

**RELATIF À LA RÉMUNÉRATION ET À LA CLASSIFICATION**

NOR : ASET1750004M

IDCC : 2264

Entre

FHP

D'une part, et

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant est constitué d'une mesure spécifique sur les coefficients d'entrée dans la grille de classification.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de mener un travail sur les classifications conventionnelles (réarchitecture des emplois conventionnels), issus de la convention collective du 18 avril 2002, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés précisent leurs engagements dans le présent avenant.

Le présent avenant a été négocié dans le respect des prescriptions des articles L. 2241-1 du code du travail et L. 2241-7 du code du travail relatifs aux principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Les dispositions du présent avenant concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Sont donc notamment visées par cet avenant, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;

- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés.

## **Article 2**

*Mesure sur les coefficients d'entrée  
dans la grille de classification*

### **Article 2.1**

*Salaires mensuel forfaitaire conventionnel*

A compter de la date d'effet du présent avenant, la rémunération brute mensuelle des salariés ayant un coefficient conventionnel compris entre 176 et 218 est fixée selon le tableau suivant :

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
176	1 481,29
178	1 482,29
180	1 483,29
181	1 484,29
182	1 485,29
183	1 486,29
184	1 487,29
185	1 488,29
186	1 489,29
187	1 490,29
188	1 491,29
189	1 492,29
190	1 493,29
191	1 494,29
192	1 495,29
193	1 496,29
194	1 497,29
195	1 498,29
196	1 499,29
197	1 500,29
198	1 501,29
199	1 502,29
200	1 503,29
201	1 504,29
202	1 505,29
203	1 506,29
204	1 507,29

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
205	1 508,29
206	1 509,29
207	1 510,29
208	1 511,29
209	1 512,29
210	1 513,29
211	1 514,29
212	1 515,29
213	1 516,29
214	1 517,29
215	1 518,29
216	1 519,29
217	1 520,29
218	1 521,29

### Article 2.2

#### *Salaire annuel forfaitaire conventionnel*

La rémunération annuelle brute totale pour ces coefficients s'établit conformément au présent tableau :

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE
176	17 775,43
178	17 787,43
180	17 799,43
181	17 811,43
182	17 823,43
183	17 835,43
184	17 847,43
185	17 859,43
186	17 871,43
187	17 883,43
188	17 895,43
189	17 907,43
190	17 919,43
191	17 931,43
192	17 943,43
193	17 955,43
194	17 967,43
195	17 979,43

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE
196	17 991,43
197	18 003,43
198	18 015,43
199	18 027,43
200	18 039,43
201	18 051,43
202	18 063,43
203	18 075,43
204	18 087,43
205	18 123,53
206	18 211,94
207	18 300,35
208	18 388,76
209	18 477,16
210	18 565,57
211	18 653,98
212	18 742,39
213	18 830,79
214	18 919,20
215	19 007,61
216	19 096,02
217	19 184,42
218	19 272,83

### **Article 2.3**

#### *Eléments de comparaison avec les rémunérations réelles*

Dans le cadre de ces nouvelles rémunérations forfaitaires, tant mensuelles qu'annuelles, l'employeur procédera si nécessaire aux régularisations conformément aux dispositions de l'article 75 de la convention collective dès lors que les nouveaux salaires conventionnels résultant du présent accord sont supérieurs aux rémunérations réelles en vigueur dans l'entreprise, quelles que soient les modalités de calcul et la structure de ces rémunérations réelles.

### **Article 3**

#### *Engagement des travaux paritaires sur les classifications-rémunérations conventionnelles*

### **Article 3.1**

#### *Objectifs*

Les partenaires sociaux se fixent pour objectif la refonte du système de classifications conventionnelles (la réarchitecture des emplois conventionnels) et son adaptation aux besoins d'évolution de ces emplois et de l'activité des établissements et services.



### **Article 3.2**

#### *Engagement réciproque des parties*

La FHP et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent d'initier les travaux préparatoires préalables à l'engagement des travaux paritaires dès octobre 2016, puis à commencer les premiers travaux paritaires de réarchitecture des emplois à l'issue du premier trimestre 2017.

A l'issue de ces travaux portant sur les classifications des emplois, s'engageront les travaux sur les rémunérations conventionnelles.

### **Article 4**

#### *Date d'effet*

A l'exception de l'article III, le présent avenant s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant son dépôt pour les entreprises adhérentes à la FHP et au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes et relevant de son champ d'application.

### **Article 5**

#### *Extension. – Dépôt*

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 21 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**

IDCC : 1631. – **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

AVENANT N° 35 DU 28 NOVEMBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1750003M

IDCC : 1631

Entre

FNHPA

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,

les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air, réunis en commission mixte paritaire le 3 novembre 2016, sont convenus des dispositions suivantes.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base*

La valeur du point (VP) ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :
  - le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 481,67 € pour 151,67 heures par mois ;
  - la valeur du point (VP) demeure fixée à 4,848 €.
- à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017 :
  - le salaire minimum brut de base du coefficient 100 reste fixé 1 481,67 € pour 151,67 heures par mois ;
  - la valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,872 €.

## **Article 2**

### *Formule de calcul*

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 +  $[(CH - 100) \times VP]$

CH = coefficient hiérarchique.

VP = valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés aux dates indiquées ci-dessus, sont joints en annexe I du présent avenant.

## **Article 3**

### *Hiérarchie des normes*

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 4**

### *Engagement*

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et au plus tard dès le mois de septembre 2017, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

## **Article 5**

### *Dépôt. – Extension. – Dates d'effet*

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et remplaceront à cette date celles prévues par l'avenant n° 33 signé le 29 janvier 2016.

Fait à Paris, le 28 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### GRILLES DES SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS MENSUELS BRUTS PAR COEFFICIENT

Base 151,67 heures

*(En euros.)*

APPLICATION 1 <sup>ER</sup> JOUR DU MOIS suivant parution <i>Journal officiel</i>		APPLICATION À COMPTER du 1 <sup>ER</sup> octobre 2017	
COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
100	1 481,67	100	1 481,67
105	1 505,91	105	1 506,03
110	1 530,15	110	1 530,39
115	1 554,38	115	1 554,75
120	1 578,62	120	1 579,11
125	1 602,86	125	1 603,46
130	1 627,10	130	1 627,82
135	1 651,33	135	1 652,18
140	1 675,57	140	1 676,54
145	1 699,81	145	1 700,90
150	1 724,05	150	1 725,26
155	1 748,28	155	1 749,62
160	1 772,52	160	1 773,98
165	1 796,76	165	1 798,33
170	1 821,00	170	1 822,69
175	1 845,23	175	1 847,05
180	1 869,47	180	1 871,41
185	1 893,71	185	1 895,77
190	1 917,95	190	1 920,13
195	1 942,18	195	1 944,49
200	1 966,42	200	1 968,85
205	1 990,66	205	1 993,20
210	2 014,90	210	2 017,56
215	2 039,13	215	2 041,92
220	2 063,37	220	2 066,28
225	2 087,61	225	2 090,64
230	2 111,85	230	2 115,00
235	2 136,08	235	2 139,36
240	2 160,32	240	2 163,72

APPLICATION 1 <sup>ER</sup> JOUR DU MOIS suivant parution <i>Journal officiel</i>		APPLICATION À COMPTER du 1 <sup>ER</sup> octobre 2017	
COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
245	2 184,56	245	2 188,07
250	2 208,80	250	2 212,43
255	2 233,03	255	2 236,79
260	2 257,27	260	2 261,15
265	2 281,51	265	2 285,51
270	2 305,75	270	2 309,87
275	2 329,99	275	2 334,23
280	2 354,22	280	2 358,59
285	2 378,46	285	2 382,94
290	2 402,70	290	2 407,30
295	2 426,94	295	2 431,66

CONVENTIONS COLLECTIVES

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1572. – MÉTALLURGIE**

**(Charente)**

**(12 décembre 1989)**

*(Bulletin officiel n° 1990-6 bis)*

*(Étendue par arrêté du 29 octobre 1990,*

*Journal officiel du 1<sup>er</sup> novembre 1990)*

**ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2016**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ET À LA VALEUR DU POINT**

**POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1750016M

IDCC : 1572

Entre

UIMM Charente

D'une part, et

CFDT métallurgie

USM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Taux effectifs garantis**

Les taux effectifs garantis annuels tels que définis par le précédent accord signé le 4 décembre 2015 (étendu par arrêté du 4 juillet 2016, publié au *Journal officiel* le 12 juillet 2016), sont fixés pour l'année 2016 comme suit et seront adaptés à l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI ANNUEL (151,67 HEURES)
140	17 600
145	17 621
155	17 637
170	17 715
180	17 767
190	17 822
215	18 096
225	18 908

COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI ANNUEL (151,67 HEURES)
240	19 729
255	20 826
270	21 594
285	22 766
305	24 544
335	25 962
365	28 597
395	30 140

Valeur du point : 5,23 €.

### Salaires minima conventionnels

Ces salaires minima conventionnels déterminés à partir d'une valeur de point multipliée par le coefficient du salarié servent de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 19 de la convention collective de la Charente.

A compter de la date d'extension du présent accord, la valeur du point est fixée à 5,23 € (pour 151,67 heures) cette valeur étant portée en application de l'avenant du 14 octobre 1983 de la convention collective départementale à :

- 5,49 € pour le personnel ouvrier ;
- 5,60 € pour la maîtrise d'atelier.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective de la métallurgie de la Charente signée le 12 décembre 1989 dont l'extension a été rendue effective par un arrêté en date du 29 octobre 1990, paru au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 1990.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Angoulême, le 25 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 965. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Var)**  
**(17 mars 1978)**

*(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)*  
(Etendue par arrêté du 29 janvier 1988,  
*Journal officiel* du 10 février 1988)

AVENANT DU 9 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES (TEG ET RMH) POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1750013M  
IDCC : 965

Entre

UIMM Alpes-Méditerranée

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Au-delà de la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Dans ce cadre, les entreprises de la métallurgie du Var sont encouragées à prendre dès que possible toute mesure visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2016*

En application de l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2016, des taux effectifs garantis annuels (TEG), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.



Les taux effectifs garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var.

Les règles de vérification s'appliquent de droit au présent avenant.

## **Article 2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> octobre 2016*

En application de l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) calculées sur la base de la valeur du point serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2016, la valeur du point servant à déterminer les RMH, base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, est fixée à 4,44 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

## **Article 3**

Le présent accord tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2016.

En conséquence, si l'inflation calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 0,6 % d'ici la fin de l'année 2016, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer les minima conventionnels ci-dessus.

## **Article 4**

Les parties conviennent que les prochaines négociations concernant les taux effectifs garantis annuels ainsi que les rémunérations minimales hiérarchiques débiteront au 1<sup>er</sup> semestre de l'année 2017.

## **Article 5**

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Toulon, le 9 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**Taux effectifs garantis pour l'année 2016**

Base : 35 heures.

NIVEAU	COEFFICIENT	TEG
I	140	17 600
	145	17 606
	155	17 616
II	170	17 646
	180	17 653
	190	17 663
III	215	17 672
	225	17 714
	240	18 301
IV	255	18 985
	270	20 103
	285	21 219
V	305	22 487
	335	24 701
	365	26 911
	395	29 123

**Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> octobre 2016**

Valeur du point : 4,44 €.

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIF et technicien	AM ATELIER
140	652,68	621,60	
145	675,99	643,80	
155	722,61	688,20	
170	792,54	754,80	
180		799,20	
190	885,78	843,60	
215	1 002,33	954,60	1 021,42
225		999,00	
240	1 118,88	1 065,60	1 140,19
255	1 188,81	1 132,20	1 211,45

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIF et technicien	AM ATELIER
270	1 258,74	1 198,80	
285	1 328,67	1 265,40	1 353,98
305		1 354,20	1 448,99
335		1 487,40	1 591,52
365		1 620,60	1 734,04
395		1 753,80	1 876,57

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE  
DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

NOR : ASET1750000M  
IDCC : 2847

Entre

Pôle emploi

D'une part, et

CFTC

CFE-CGC

PSTE CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mise en place par Pôle emploi est un levier d'adaptation aux évolutions conjoncturelles et structurelles du marché du travail.

L'objectif de cet accord est de permettre à Pôle emploi d'anticiper et d'accompagner les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles portées notamment par les orientations stratégiques du projet « Pôle emploi 2020 », et d'adapter les compétences des agents pour faire face à ces évolutions.

Il n'a pas pour objet d'accompagner une baisse des effectifs.

Il constitue un cadre de référence pour accompagner chaque agent dans son évolution professionnelle. A cette fin, les parties signataires entendent doter Pôle emploi des moyens d'accompagner et de réussir ces évolutions en préservant ainsi les intérêts de chaque agent et ceux de l'établissement.

Les parties à négociation conviennent que le thème concernant le « déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leur fonction » n'est pas traité au cours de cette négociation, la négociation sur ce thème est reportée à la fin de l'année 2016, sous réserve de la publication des textes d'application, et que la situation des seniors sera abordée, comme le prévoit la législation, dans le cadre de la négociation de l'accord Qualité de Vie au travail.

## 1. Champ d'application de l'accord

### 1.1 Accord de branche

En amont des obligations faites aux entreprises par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, Pôle emploi a inscrit dans sa convention collective nationale, en son article 53, la volonté des parties d'engager la négociation d'un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est pourquoi la négociation du présent accord s'inscrit dans le cadre de la branche mono entreprise que constitue Pôle emploi, dans le respect du « principe de faveur » décrit dans le préambule de la convention collective nationale.

### 1.2. Lien entre accord GPEC et autres accords de Pôle emploi

La négociation GPEC vient compléter l'ensemble des mesures déjà inscrites dans la convention collective nationale, ainsi que les accords collectifs de Pôle emploi traitant de populations spécifiques tels que notamment l'accord du 16 octobre 15 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi ; l'accord du 20 juillet 15 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi.

### 1.3. Publics concernés

Les dispositions du présent accord bénéficient à tous les agents de Pôle emploi dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l'agent.

Afin de permettre l'application des modalités de l'accord, qui nécessite une évolution des textes régissant les agents publics, la direction générale engagera les démarches nécessaires auprès des ministères compétents dans le trimestre qui suit la signature du présent accord.

## 2. Enjeux de la GPEC à Pôle emploi

Par cet accord, Pôle emploi souhaite permettre, dans une complémentarité d'actions :

- à chaque agent, quel que soit son profil, d'être acteur de son évolution et développement professionnels ;
- aux managers et à la fonction RH d'exercer leur responsabilité d'accompagnement et de conseil en évolution professionnelle interne auprès des agents et de gérer socialement et humainement ces évolutions.

Les principales évolutions se mettent en œuvre progressivement et se traduisent par :

- une plus forte spécialisation des agents exerçant les activités de conseil qui nécessite de poursuivre et renforcer la montée en compétences ;
- des baisses de charges et des gains de productivité générés notamment par la nouvelle organisation de l'accueil et la mise en place du nouveau parcours du demandeur d'emploi ;
- un renforcement des moyens affectés aux activités d'accompagnement et d'orientation des demandeurs d'emploi ;
- la poursuite du développement des services digitaux dans le cadre d'une complémentarité avec l'offre de service traditionnelle ;
- une évolution du rôle des managers afin qu'ils puissent favoriser la transversalité, les démarches collaboratives entre agents, l'initiative, l'innovation, le partage de pratiques, et l'accompagnement individuel de leurs collaborateurs afin de favoriser leur montée en compétences et la réalisation de celles-ci ;
- et également par la nécessité d'installer des compétences peu ou pas présentes au sein de Pôle emploi.

Ces évolutions nécessitent que le personnel concerné par celles-ci acquière progressivement les compétences nécessaires à leur intégration. A cette fin, Pôle emploi mettra en œuvre les actions d'accompagnement nécessaires.

Cet accord s'inscrit plus largement dans un objectif de recherche d'un équilibre entre les activités réalisées en interne et les activités, à faible valeur ajoutée, qui peuvent être sous-traitées. A ce titre, les prestataires retenus dans le cadre de cette sous-traitance sont informés en anticipation, soit dans le cadre de la contractualisation et en cas de variation du volume d'activités, de l'évolution du volume de sous-traitance.

## 2.1. Développement des compétences et facilitation des parcours professionnels

Pôle emploi a engagé depuis sa création différentes actions d'adaptation de ses politiques ressources humaines, qui visent à définir les profils et modalités de recrutement, les programmes de formation, les parcours professionnels et les trajectoires associées, ainsi que la mise en place de processus de gestion de l'évolution professionnelle de ses agents.

Pour ce faire, Pôle emploi organise des dispositifs permettant à chaque agent :

- de connaître la nature des emplois et activités dont Pôle emploi a besoin pour mettre en œuvre ses missions, leurs évolutions et les compétences requises pour les exercer.

Pôle emploi a élaboré et utilise un référentiel des métiers, mis à disposition des agents sur l'intranet de Pôle emploi, permettant à chacun de mieux se repérer et de disposer d'une visibilité sur les emplois, les activités et les compétences associées. En cela, le référentiel des métiers constitue un support à la construction de passerelles entre les emplois, à partir duquel les agents peuvent envisager les possibilités d'évolutions de leurs activités.

L'observatoire national des métiers (ONM)<sup>(1)</sup>, mis en œuvre par l'accord du 14 décembre 2009 intégré à la convention collective nationale, est à l'origine de l'actualisation du référentiel des métiers et chaque modification significative fait l'objet d'une information/consultation en CCE. Le référentiel des métiers irrigue les autres processus RH. Les évolutions prévisibles des emplois et des activités dans Pôle emploi sont examinées de façon concertée, dans le cadre de cet observatoire national des métiers, pour permettre au personnel d'acquérir progressivement et le plus en amont possible les nouvelles compétences qu'appellent ces transformations ;

- de développer ses compétences et ses qualifications en s'appuyant sur les dispositifs de formation internes et externes.

Pôle emploi déploie un programme de formation pluriannuel et fait connaître aux agents l'ensemble des dispositifs de formation ;

- de faire le point régulièrement sur son activité, et d'en échanger avec sa hiérarchie. A cet effet, Pôle emploi a, notamment, généralisé depuis 2012 un dispositif d'entretien professionnel annuel (EPA) ;
- de faire le point sur son développement professionnel et ses perspectives d'évolution.

Pôle emploi met en œuvre le dispositif d'entretien professionnel (EP) prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, permettant de faire le point avec l'agent sur son parcours professionnel antérieur et les compétences développées dans ce cadre, les perspectives d'évolution professionnelle le concernant, ainsi que les modalités d'accompagnement associées. Ce dispositif prévoit la possibilité d'un entretien avec le service RH ;

- de connaître les postes à pourvoir.

Pôle emploi diffuse par la Bourse des emplois (BDE) tous les postes à pourvoir, soit par vacance, soit par création, afin de faciliter les mobilités professionnelles et géographiques.

En outre, Pôle emploi réaffirme sa volonté de pourvoir, notamment les emplois en croissance ou émergents définis au point 3 ci-dessous, par l'examen prioritaire des candidatures internes.

---

(1) L'ONM est l'instance paritaire qui permet de réaliser les études prospectives nécessaires à l'anticipation des évolutions des métiers. Elle mène une réflexion collective sur les moyens les plus appropriés à leur mise en œuvre.

### 3. Identification des situations professionnelles concernées par la démarche GPEC

Les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles prévisibles ont des impacts de différentes natures sur les activités de Pôle emploi. Elles peuvent nécessiter de faire évoluer les compétences nécessaires à leur réalisation (utilisation de nouvelles technologies, réorganisation de l'offre de service et de la délivrance de services, réorganisations notamment de service...), et/ou de faire évoluer le volume de ressources dédiées aux différentes activités (volume d'activité en croissance et en décroissance). Elles peuvent aussi nécessiter l'émergence de nouvelles compétences peu ou pas présentes dans l'établissement (par exemple sur le digital).

Les 4 natures de situations professionnelles dites en mutation sont les suivantes :

- l'évolution des activités nécessitant d'y allouer plus de ressources : dites activités en croissance ;
- l'évolution des activités nécessitant d'y allouer moins de ressources : dites activités en décroissance ;
- l'évolution des activités nécessitant d'adapter les compétences des agents qui les exercent : dites activités en évolution ;
- l'apparition d'activités émergentes nécessitant de mobiliser des profils non ou peu présents à Pôle emploi : dites activités émergentes.

#### 3.1. Identification et l'actualisation de la liste des domaines d'activité en mutation

Les évolutions, citées au chapitre II du présent accord, ont un impact sur des domaines d'activités « dites en mutation » dont une première liste est mise en annexe du présent accord.

Les parties s'engagent à procéder à la réactualisation de cette liste, *a minima* annuellement sur la base d'une analyse des impacts des évolutions socio-économiques, technologiques, organisationnelles, ou législatives survenues à compter de la signature de l'accord. Dans ce cadre et en vue de la mise à jour de la liste, les résultats des études prévues par la note « principe directeurs de l'organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité », feront l'objet d'un examen particulier. La mise à jour de cette liste, suite à négociation au sein de la CPNN de branche, fera l'objet d'un avenant au présent accord.

### 4. Mesures d'accompagnement des évolutions professionnelles

#### 4.1. Donner de la visibilité sur la réalité des emplois/activités et leurs évolutions

L'anticipation des évolutions des activités est un élément essentiel dans une démarche efficace de GPEC. A cette fin, les travaux de l'observatoire national des métiers de Pôle emploi (ONM), conformément à ses missions, doivent permettre d'anticiper et de suivre les évolutions et leurs conséquences prévisibles pour le personnel afin d'assurer la construction des dispositifs d'accompagnement des agents. Ces travaux permettront notamment d'éclairer la CPNN à des fins d'actualisation de la liste annexée au présent accord.

Au travers de communications institutionnelles et d'espaces dédiés accessibles sur l'intranet de Pôle emploi, la ligne managériale et les agents ont accès aux informations permettant de gérer leur parcours professionnel, notamment au travers de l'accès au référentiel des métiers actualisé, à l'offre de formation accompagnant les évolutions, aux principales aires de mobilités définissant la proximité entre les emplois, ainsi qu'à la liste des domaines d'activités annexée au présent accord.

#### 4.2. Permettre aux agents de faire le point sur leur carrière et de faire connaître leurs souhaits d'évolution

Afin de permettre aux agents de faire le point sur leur carrière et de faire connaître leurs souhaits d'évolution, différents outils de gestion individuels et collectifs sont déjà mis en œuvre au sein de Pôle emploi (cf. chapitre II) tels que les dispositifs d'EPA et d'EP.

Sans exclure la possibilité d'aborder le sujet en EPA, l'entretien professionnel (à 2 ans) constitue l'un des moments privilégiés entre l'agent et le manager pour échanger sur :

- les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent ;
- l'accompagnement de l'agent dans son développement professionnel ;

L'entretien professionnel peut être activé à la demande de l'agent en dehors du calendrier de la campagne.

Pour les agents exerçant les activités de conseil, chaque entretien professionnel permet au manager et à l'agent d'envisager l'alternance entre les dominantes d'activités et d'analyser les possibilités et les délais de passage d'une dominante à une autre.

Au niveau du périmètre de chaque DT ou du périmètre de chaque direction pour les fonctions supports, les entretiens professionnels, les entretiens professionnels annuels et éventuels autres entretiens RH, sont consolidés au sein d'une revue d'effectif annuelle, permettant ainsi un regard croisé entre les managers concernés et la fonction ressources humaines. Ces travaux visent à exploiter les principales informations issues des entretiens afin d'identifier les besoins de formation, les projets professionnels et les demandes de mobilité géographique.

En complément des entretiens professionnels, les agents peuvent bénéficier du conseil des services ressources humaines en charge du déploiement de « l'offre de service RH en développement de carrière », notamment dans le cadre d'entretiens carrière, destinés à accompagner l'élaboration de projets professionnels. Selon la pertinence des projets et leur faisabilité dans Pôle emploi, les passerelles correspondantes peuvent être construites par les fonctions RH en tenant compte du profil de l'agent. En cas de projet externe, tout agent doit pouvoir activer l'offre de service en conseil en évolution professionnelle.

L'offre de service en développement de carrière est disponible sur l'intranet auprès de tous les agents.

#### 4.3. Accompagner les agents dans leurs évolutions professionnelles en assurant le développement de leurs compétences

Pôle emploi met en place les moyens d'acquérir, d'adapter et de développer les compétences de chacun. A ce titre, l'acquisition et le développement des compétences s'articulent autour de 3 axes :

- adapter les compétences au poste ;
- accompagner les agents dans l'acquisition et l'actualisation d'une expertise métier ;
- accompagner un changement d'emploi et de qualification, notamment par des actions de transfert de compétences.

Pour cela, les entretiens (EPA, EP) prévoient, en tant que de besoin, la formalisation d'un plan d'actualisation et de développement des compétences qui devront associer :

- des actions de formation à l'initiative de Pôle emploi ;
- des actions de formation à l'initiative des salariés.

En mobilisant les outils et/ou process suivants :

- le programme pluriannuel de formation (orientations de la formation à 3 ans), dont le but est de fixer des priorités de formation résultant de la déclinaison des orientations stratégiques de Pôle emploi. Le PPF prend en compte l'incidence de ces orientations sur les modalités de mise en œuvre des activités, sur les évolutions techniques attendues et sur les besoins d'adaptation ou d'évolution des compétences individuelles et collectives de Pôle emploi.

Le programme pluriannuel de formation, de portée nationale, permet, en déclinaison, l'élaboration des plans annuels de formation de chaque établissement en prenant en compte les besoins individuels exprimés notamment lors des EPA et des EP.



L'ensemble des dispositifs de professionnalisation pourra être mobilisé pour répondre à cet objectif de développement des compétences : plan de formation, contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation. Plus spécifiquement, les parcours de professionnalisation assurent l'acquisition des compétences nécessaires et utiles à la réalisation des activités, aux agents entrant à Pôle emploi ou en changement d'emploi.

#### Plan de formation annuel

Le plan de formation, construit chaque année par les établissements, pour l'année à venir, s'inscrit dans les orientations de la formation et le programme pluriannuel de formation en tenant compte des besoins individuels de formation exprimés notamment lors des entretiens professionnels annuels et des entretiens professionnels. Afin de garantir la prise en compte de ceux-ci, 20 % de l'obligation minimale prévue par l'article 22, paragraphe 1, de la convention collective nationale sont réservés à cet effet.

Toute action de formation identifiée dans l'EPA, validée par le responsable hiérarchique et la direction des ressources humaines, doit être réalisée dans les 2 années civiles qui suivent la réalisation de l'entretien.

#### Tutorat

Pôle emploi réaffirme sa volonté de recourir au tutorat interne, qui favorise la transmission des savoir-faire et le développement de l'autonomie professionnelle. En effet, l'accompagnement d'un agent par un autre agent bénéficiant d'une expérience dans l'emploi est un facteur clé de réussite. Pour cela, l'activité de tuteur est confiée à des agents volontaires, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans l'activité visée par l'action de professionnalisation. Les compétences relationnelles et pédagogiques de ces tuteurs sont garantes de la qualité du tutorat.

Le tuteur est désigné par Pôle emploi, dans le cadre d'une action de labellisation organisée au niveau national par la direction de la formation. La labellisation concerne les agents volontaires pour être tuteur et prend en compte l'adéquation du niveau de qualification du tuteur avec les objectifs retenus pour l'action de formation, la réalisation de la formation de tuteur et l'appréciation de la capacité à tutorer.

Elle est acquise pour une période de 3 ans pendant laquelle le tuteur doit participer aux animations nationales. Au terme de cette période de 3 ans, un bilan est réalisé, Il permet selon le volontariat des agents la poursuite de l'activité. A cette occasion, une attestation de tutorat lui est délivrée.

Par ailleurs, les établissements s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour garantir la disponibilité du tuteur indispensable à l'exercice de la mission de tutorat, notamment en adaptant le planning du tuteur et l'aménagement de sa charge de travail et de sa contribution aux objectifs opérationnels. L'action du tutorat est exercée sur le lieu de travail du tuteur, toute exception à cette règle est soumise au volontariat du tuteur et dans le respect de la conciliation vie professionnelle/vie privée.

Les directions des établissements organisent au minimum une fois par an une session d'échanges de pratiques sécurisant la pratique tutorale.

Le tuteur a pour missions, en lien avec le manager, de :

- organiser le parcours de formation dans sa partie mise en pratique ;
- participer à l'accueil de l'agent dans son environnement professionnel ;
- aider, informer et guider l'agent pendant son parcours de formation ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels de l'agent ;
- identifier les situations de travail apprenantes qui permettent la mise en œuvre des connaissances acquises en formation ;
- suivre la progression des acquis de la formation et signaler à l'agent tutoré les points non acquis.

Le tuteur ne peut être le manager de l'agent et n'a pas de rôle hiérarchique auprès de l'agent qu'il accompagne pendant l'action de tutorat.

Afin de permettre au tuteur de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, Pôle emploi prévoit la formation des tuteurs. Cette formation doit avoir été suivie lorsque le tuteur accompagne un agent pour la première fois ou lorsqu'il n'a pas été tuteur depuis plus de 3 ans. Elle est une des conditions de la labellisation.

La formation de tuteur porte, *a minima*, sur les thématiques suivantes :

- repérer les compétences clés relatives aux activités pour lesquelles l'agent est formé ;
- construire les outils de l'accompagnement ;
- préparer une séquence de partage des savoir-faire ;
- prendre en compte les différences intergénérationnelles notamment sur l'utilisation des outils numériques ;
- développer les compétences pédagogiques permettant d'accompagner des agents tutorés.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne, en parallèle, au maximum trois agents.

A l'occasion d'un point spécifique chaque année, qui peut se tenir pendant l'EPA, un bilan des activités de tutorat est réalisé. Cette activité est prise en compte au titre des compétences acquises dans le cadre du déroulement de carrière.

#### 4.4. Mesures d'accompagnement des mobilités professionnelles et/ou géographiques

Les évolutions professionnelles peuvent aussi se traduire par des mobilités géographiques et/ou professionnelles. Concernant les mobilités géographiques, il existe au sein de Pôle emploi :

- la Bourse des emplois ;
- l'accompagnement des mobilités géographiques.

Ces dispositifs sont activés au profit de l'agent concerné dans les conditions d'applications définies par la convention collective nationale et par le statut des agents publics.

#### 5. Mesures spécifiques des personnels exerçant des activités dites en mutation

##### 5.1. Dispositions d'accompagnement de la spécialisation

Cet article concerne les agents « bi-compétents » qui ont suivi les formations nécessaires à l'exercice des activités complémentaires, au sens du référentiel des métiers, et qui exercent ou ont exercé ces activités complémentaires, pendant au moins 2 ans, sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2016.

L'identification de ces agents se fera par la ligne managériale en s'appuyant, notamment sur les informations des historiques d'activités issus des applicatifs métiers. Ceci permettant de s'assurer que :

- les agents exerçant des activités de gestion des droits bi-compétents ont eu en charge un portefeuille de DE ;
- les agents exerçant des activités de suivi/accompagnement bi-compétents ont réalisé des activités de traitement de demandes d'allocations chômage.

Une prime d'un montant brut de 700 € est versée aux agents « bi-compétents » :

- exerçant des activités de gestion des droits, et qui dans le cadre de la réallocation des ressources, ne sont plus planifiés sur des activités de suivi/accompagnement ;
- exerçant des activités de suivi/accompagnement, et qui dans le cadre de la réallocation de ressources, ne sont plus planifiés sur des activités de gestion des droits.

Par exception au principe de spécialisation et afin de répondre aux nécessités de service de certaines agences, les agents dont la « bi-compétence » est maintenue, ou qui devraient l'acquérir, bénéficient aussi de cette prime. Cette situation qui doit rester exceptionnelle se traduira néanmoins par une mise à jour de la fiche « conseiller emploi » du référentiel métier.

Cette prime est versée en mai 2017 au terme de la campagne d'entretien professionnel. Son attribution ne peut être un frein à l'évolution de carrière de l'agent.

Tout agent bénéficiaire de cette prime qui, au cours de la durée de l'accord, s'engagerait dans une transition professionnelle, telle que définie à l'article 5.2 du présent accord, bénéficiera des dispositions prévues à l'article 5.2 déduction faite de cette prime qu'il aura précédemment perçue.

## 5.2. Dispositions d'accompagnement des transitions professionnelles vers les activités en croissance

Cet article concerne les agents qui, exerçant des activités en décroissance, sont volontaires pour exercer des activités en croissance dans le cadre d'une transition professionnelle.

5.2.1. Dans le cadre de l'entretien professionnel, il est systématiquement abordé l'évolution professionnelle de l'agent ; lors de cet entretien un échange approfondi sera réalisé lorsque l'agent exerce une activité en décroissance afin d'évoquer avec lui les opportunités de transition professionnelle. Dès lors qu'un projet de transition professionnelle est envisagé par les deux parties, il est formalisé et accepté en tant que tel dans le formulaire d'entretien professionnel. S'il le souhaite l'agent peut bénéficier d'une immersion lui permettant de mieux appréhender la réalité de l'emploi, et de conforter ainsi son projet de transition professionnelle. La durée de cette phase d'immersion est conjointement définie entre le manager et l'agent.

L'agent peut également bénéficier, à l'issue de l'EP et tel que prévu par ce dispositif, d'un entretien avec le service RH, notamment si l'immersion professionnelle ne peut être envisagée sur son lieu de travail. Dans ce cadre, le service RH pourra, en accord avec l'agent, mobiliser l'ensemble de la palette des dispositifs internes ou externes de nature à accompagner l'agent vers son projet.

Dans tous les cas, l'immersion devra être effectuée dans les 2 mois suivant l'entretien.

5.2.2. Dès lors que l'agent confirme auprès de son manager son projet de transition professionnelle, il bénéficie au plus tard dans le mois qui suit d'un entretien avec le service RH de son établissement. Cet entretien a pour objectif d'acter du projet et d'élaborer, en lien avec le hiérarchique, l'identification des transferts de compétences à effectuer, le parcours personnalisé de formation (cf. 5.2.3), et les conditions de tutorat de l'agent.

En cas de mobilité géographique décidée dans ce cadre entre les parties, les règles de la convention collective nationale relatives aux mobilités géographiques (sans application des conditions d'ancienneté énoncées à l'article 26.3, paragraphe 3, de la convention collective nationale), et plus spécifiquement l'article 26.4 relatif à la mobilité géographique sans déménagement liée à la mise en place du schéma cible d'implantation de Pôle emploi, s'appliquent.

A la fin de l'entretien, les engagements pris sont formalisés sur un document cosigné, dans les 48 heures, par les parties dont un exemplaire est remis à l'agent.

5.2.3. Au-delà des dispositions déjà existantes en matière de formation et pour accompagner les transitions professionnelles, des parcours de formation de référence par emploi sont construits, soumis à la CPNF, communiqués à la ligne managériale et aux agents au travers du catalogue de formation, et présentés aux IRP lors du processus d'information/consultation de la trajectoire GPEC de chaque établissement. Ces parcours de référence par emploi, répondant à l'ensemble des compétences attendues dans l'emploi, sont déclinés en parcours de professionnalisation personnalisés.

Les parcours de référence sont composés d'un ensemble de modules permettant la transition professionnelle. Le manager et la fonction RH pourront, en accord avec l'intéressé, personnaliser les

parcours de référence, soit en ne retenant pas un ou plusieurs modules si les compétences sont acquises, soit en rajoutant un ou plusieurs modules non prévus dans les parcours.

5.2.4. Il est institué, pour les agents visés par l'article 5.2 du présent accord, une prime, d'un montant brut de 1 400 €, pour accompagner la transition professionnelle de l'agent.

Cette prime est attribuée en deux fois : 50 % à l'issue du troisième mois qui suit l'entretien au cours duquel est acté l'engagement d'inscription dans une transition professionnelle (cf. 5.2.2), puis 50 % à l'issue du parcours de formation, la seconde partie de la prime étant versée au plus tard 12 mois après le premier versement.

Par exception à l'objectif de réallocation de ressources vers des activités en croissance, il est convenu que, dans les agences où les nécessités de service justifieraient, à titre exceptionnel, la transition professionnelle d'agents exerçant des activités en croissance vers des activités en décroissance, les agents volontaires bénéficient aussi de cette prime. Son attribution ne peut être un frein à l'évolution de carrière de l'agent.

5.2.5. Afin d'assurer à ces agents, une évolution *a minima* égale à celles des agents exerçant les mêmes activités au terme de 3 ans suivant l'acte d'engagement (cf. 5.2.2), il est garanti une évolution minimale de salaire d'un montant équivalent à 10 points, attribuée sous forme de relèvement de traitement lors du processus promotion suivant la troisième année de leur engagement pour une transition professionnelle. Cette disposition s'inscrit hors enveloppe de promotion. Pour ce faire, la direction fournira aux établissements les éléments nécessaires à la mise en œuvre de cette disposition afin de l'appliquer à l'agent concerné.

Concernant les agents publics, ceux qui n'en auront pas bénéficié au cours des 3 années qui suivent leur acte d'engagement (cf. 5.2.2) bénéficieront d'un avancement accéléré ou d'un accès à la carrière exceptionnelle à l'occasion de la première opération de carrière suivante à laquelle ils sont proposables. Cette mesure ne s'intègre pas aux quotas statutaires sous réserve de l'obtention des textes réglementaires le permettant.

5.2.6. Suite à sa prise de poste, tout agent ayant fait la démarche de cette transition professionnelle bénéficiera d'une priorité d'accès aux autres postes ouverts portant sur des activités en croissance publiés dans la BDE. Cette priorité est active, à l'issue d'une durée de 2 années à compter de la date l'engagement (cf. 5.2.2), et ce pendant 3 années. L'agent concerné conserve la possibilité comme tout autre agent, dans le cadre des modalités prévues par la convention collective nationale, de bénéficier d'une mobilité géographique sans attendre le délai de 2 ans.

### 5.3. Accompagnement des agents affectés aux emplois en évolution

Afin d'accompagner les évolutions décrites à l'article 2, Pôle emploi maintiendra, *a minima*, l'important effort de formations réalisé sur la période 2014, 2015 et 2016 sur la durée du présent accord. Le PPF est adapté et les plans de formation 2017, 2018, 2019 des établissements intègrent les actions de développement de compétences nécessaires à l'accompagnement de la mise en œuvre des évolutions des domaines d'activités en mutation (cf. liste annexée), sans pour autant obérer les autres formations liées à d'autres types de développement professionnel. Les agents exerçant des activités en décroissance, souhaitant évoluer vers l'exercice d'activités en croissance bénéficieront systématiquement d'un parcours de formation personnalisé prioritairement planifié.

### 5.4. Dispositions spécifiques pour accompagner la transformation digitale de Pôle emploi

Afin de renforcer sa capacité de développement SI, notamment de services numériques, Pôle emploi a besoin de s'adjoindre des compétences complémentaires.

Pour la période allant de l'entrée en vigueur du présent accord à son terme, Pôle emploi autorise, à titre dérogatoire l'établissement DSI et l'établissement du siège (direction du digital, et la direction de la maîtrise d'ouvrage applicative) à recruter à l'interne ou à l'externe, progressivement

sur la période, 100 ETP en anticipation sur les départs en retraite hors réseau, selon la répartition suivante : recrutement de 30 ETP au siège destiné à renforcer la MOA (21 ETP), et la direction du digital (9 ETP), et de 70 ETP au sein de la DSI. Les postes ainsi ouverts seront diffusés à la BDE.

Sur le moyen terme, et afin de garantir la montée en compétences d'agents volontaires, les actions de formation adaptées seront intégrées au plan de formation de la DSI.

Des actions de formation centrées sur le développement des compétences numériques sont incluses dans les parcours d'intégration et de professionnalisation. Ces compétences portent sur l'ensemble des domaines couverts par un passeport numérique dont le contenu sera défini début 2017. Les évolutions des formations portant sur l'inclusion du numérique sont présentées en CPNF.

Afin d'accompagner sa transformation numérique, l'établissement maintiendra et complètera, en tant que de besoin, son réseau d'ambassadeurs du digital chargés de promouvoir et d'accompagner auprès des agents de leur agence l'utilisation des outils numériques que Pôle emploi met à disposition dans le cadre de l'offre de service.

#### 5.5. Dispositions spécifiques pour accompagner les mobilités professionnelles des agents des fonctions supports au sein des établissements regroupés depuis la réforme territoriale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016

Les agents des fonctions support, qui, au sein des établissements regroupés, sont amenés à s'engager dans une mobilité professionnelle sont bénéficiaires de l'accompagnement suivant :

5.5.1. L'agent peut bénéficier d'une immersion lui permettant de mieux appréhender la réalité de l'emploi, et de conforter, à son retour, son projet de transition professionnelle. La durée de cette phase d'immersion est conjointement définie entre le manager et l'agent. L'agent peut également bénéficier dès cette phase d'un entretien avec le service RH tel que le prévoit le dispositif EP. Dans ce cadre, le service RH pourra, en accord avec l'agent, mobiliser l'ensemble de la palette des dispositifs internes ou externes de nature à accompagner l'agent vers son projet.

5.5.2. Une fois le projet de transition professionnelle de l'agent validé, il sera alors proposé un entretien avec le service RH de leur établissement. Cet entretien a pour objectif d'élaborer et de valider, en lien avec le hiérarchique, l'identification des transferts de compétences à effectuer, le parcours personnalisé de formation, et les conditions de tutorat de l'agent. En cas de mobilité géographique décidée dans ce cadre entre les parties, les règles de la convention collective nationale relatives aux mobilités géographiques (sans application des conditions d'ancienneté énoncées à l'article 26.3, paragraphe 3, de la convention collective nationale), et plus spécifiquement l'article 26.4 relatif à la mobilité géographique sans déménagement liée à la mise en place du schéma cible d'implantation de Pôle emploi, s'appliquent. Cette mesure concernant la mobilité géographique s'applique aux situations des agents qui ont engagé une mobilité professionnelle au titre du regroupement régional depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

A la fin de l'entretien, les engagements pris sont formalisés sur un document cosigné, dans les 48 heures, par les parties dont un exemplaire est remis à l'agent.

5.5.3. Au-delà des dispositions déjà existantes en matière de formation et pour accompagner les transitions professionnelles, des parcours de formation de référence par emploi sont construits, soumis à la CPNF et communiqués à la ligne managériale et aux agents au travers du catalogue de formation. Ces parcours de référence par emploi, répondant à l'ensemble des compétences attendues dans l'emploi, seront déclinés en parcours de professionnalisation personnalisés.

Les parcours de référence sont composés d'un ensemble de modules permettant la transition professionnelle. Le manager et la fonction RH pourront personnaliser les parcours de référence, soit en ne retenant pas un ou plusieurs modules si les compétences sont acquises, soit en rajoutant un ou plusieurs modules non prévus dans les parcours, avec l'accord de l'intéressé.



5.5.4. Pour pallier tout risque de ralentissement de développement de carrière, potentiellement occasionné par la réalisation d'une mobilité professionnelle, il est porté une attention particulière à l'examen de la situation de l'agent lors des campagnes de promotion des 3 années suivant sa mobilité.

En cas de mobilité géographique sans mobilité professionnelle, il est acté que celle-ci sera prise en compte dans le cadre de l'article 26, paragraphe 4, de la convention collective nationale. Cette mesure s'applique aux situations des agents qui ont engagé une mobilité professionnelle au titre du regroupement régional depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## 6. Mise en œuvre et suivi de l'accord

### 6.1. Mise en œuvre de l'accord

Sur la base des travaux préparatoires menés en agences visant à identifier l'impact des évolutions sur les charges et les ressources, à définir la trajectoire prévisionnelle d'adaptation des compétences au niveau de l'agence, et l'élaboration du programme prévisionnel de formation 2017, les comités d'établissement sont informés et consultés.

Pour ce qui concerne la première étape du dispositif GPEC qui porte plus particulièrement sur les activités d'indemnisation, il sera veillé à maintenir un haut niveau de qualité de service et d'une répartition équilibrée de la planification sur les activités, notamment entre les agents participant à l'accueil.

C'est au terme de ce processus d'information consultation, qui porte notamment sur les résultats de l'état des lieux charge ressources par agents, de la cible et la trajectoire intégrant les actions prévisionnelles de formation que s'engagent les dispositions décrites au chapitre 5 du présent accord, dont les entretiens professionnels.

### 6.2. Commission de suivi

Une commission paritaire nationale de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et/ou représentative au niveau national et de représentants de la direction générale se réunit annuellement pour dresser un bilan de l'application du présent accord et faire le point sur les conditions de mise en œuvre de ses modalités.

Au cours de cette réunion, et en fonction du bilan partagé, il sera décidé de réunir la CPNN en vue de l'actualisation de la liste des domaines d'activité en mutation annexée à l'accord.

Une commission paritaire de suivi régionale composée de deux représentants par organisation signataire du présent accord et/ou représentatives au niveau de l'établissement et de représentants de la direction régionale, est réunie, *a minima* annuellement, pour suivre l'application des dispositions de l'accord. Une première réunion de la commission est organisée au plus tard dans les 3 mois suivant la date d'effet du présent accord.

Les recours éventuels issus de l'application des articles 5.1 et 5.2 du présent accord qui n'ont pas trouvé de solutions au niveau de l'établissement sont examinés, selon les règles de fonctionnement de cette instance, au sein de la CNPC (art. 39 de la convention collective nationale) en réunion extraordinaire dédiée au traitement de ces situations. Les procédures de saisines et décisions sont identiques à celles de la CNPC ordinaire.

## 7. Dispositions diverses

### 7.1. Suivi de la législation

Au cas où interviendraient des modifications de la législation ou de la réglementation sociale ou fiscale ou des décisions jurisprudentielles susceptibles d'avoir des conséquences sur le présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les 3 mois qui suivent la publication de textes ou décisions de cet ordre, pour examen des suites éventuelles à donner.

#### 7.2. Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans de date à date. Il prend effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente, la direction générale du travail. A son terme, il cessera de produire ces effets et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Les parties conviennent de se revoir dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord.

#### 7.3. Conditions de révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

#### 7.4. Publicité et dépôt de l'accord

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions en vigueur.

Fait à Paris, le 22 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Etat des lieux des d'activités en mutation à fin 2016

DOMAINE d'activité	CATÉGORIE	OBSERVATION
Conseil en emploi	Activités en croissance et en évolution	Evolution quantitative : le niveau de croissance des ressources sur cet emploi sera fonction des baisses de charges générées, au sein de l'établissement, par les évolutions en matière d'organisation, de dématérialisation et d'automatisation ; les ressources ainsi libérées seront prioritairement réallouées sur ces activités. Evolution du contenu : renforcement de la personnalisation du service et montée en puissance du CEP.
Orientation spécialisée	Activités en croissance et en évolution	Evolution quantitative : plan de recrutement d'agent en charge de l'orientation spécialisée titulaire d'un titre de psychologue du travail sur 3 ans afin notamment d'accompagner la montée en puissance sur le CEP.
Conseil en gestion des droits	Activités en décroissance et en évolution	Evolution quantitative : le niveau de décroissance des ressources sur ces activités sera fonction des baisses de charges générées par les évolutions en matière d'organisation, de dématérialisation et d'automatisation ; les ressources ainsi libérées seront prioritairement réallouées vers les activités de conseil en emploi. Evolution du contenu : renforcement de la personnalisation du service, proactivité.
Activités de management	Activités en évolution	Evolution du contenu : favoriser la transversalité, les démarches collaboratives, l'initiative et l'innovation, le partage de pratique, l'accompagnement individuel de leurs collaborateurs afin de favoriser leur montée en compétences et la réalisation de celles-ci.
Activités liées au digital	Activités émergentes	Cette évolution couvre plusieurs domaines d'activités et sera accompagnée pour permettre à tout agent d'acquérir le niveau d'autonomie et de maîtrise utile à l'utilisation et à la promotion des outils de PE.
Activités des fonctions support	Activités globalement en décroissance	Evolution quantitative : le niveau de décroissance des ressources sur ces activités sera fonction des baisses de charges générées par les évolutions en matière d'organisation, de dématérialisation et d'automatisation. Ces activités sont globalement en décroissance. Les évolutions devront être appréciées de façon différenciée en fonction des métiers et des établissements.



Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 113 DU 18 NOVEMBRE 2016

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750006M

IDCC : 2511

Entre  
COSMOS  
CNEA

D'une part, et

CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Dans l'article 8.6.2 de la convention collective nationale du sport, les paragraphes :

« Une contribution CIF bénévole à verser à l'OPCA désigné est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 € minimum et 5 000,00 € maximum.
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 € minimum et 5 000,00 € maximum. »

« Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles, notamment en ce qui concerne :

- le développement de la formation professionnelle continue ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la reconversion des salariés. »

Sont remplacés par les dispositions suivantes :

« De plus, une contribution supplémentaire conventionnelle dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de structures relevant du champ de la CCNS (bénévoles ayant des missions de direction et de gestion de la structure tels que président, trésorier, secrétaire général, membre d'une instance dirigeante) d'acquérir ou de renforcer les com-

pétences nécessaires à l'exercice de leur mission est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 € minimum et 5 000,00 € maximum ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 € minimum et 5 000,00 € maximum ».

Cette contribution est versée à l'OPCA désigné. »

« Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelle, notamment en ce qui concerne :

- le développement de la formation professionnelle continue ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la reconversion des salariés ;
- les actions de formation destinées aux dirigeants bénévoles. »

## **Article 2**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait le 18 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 114 DU 18 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AU CQP « MONITEUR DE TENNIS DE TABLE »

NOR : ASET1750007M

IDCC : 2511

Entre  
COSMOS  
CNEA

D'une part, et

CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

L'appellation du CQP « Animateur tennis de table » devient « Moniteur de tennis de table ».

Les prérogatives et limites d'exercice prévues par l'avenant n° 53 à la CCNS restent inchangées.

**Article 2**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le 18 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME**

AVENANT N° 16 DU 27 OCTOBRE 2016  
RELATIF À LA RECONDUCTION D'AGEFOS PME COMME OPCA

NOR : ASET1750002M  
IDCC : 1909

Entre  
FNOTSI  
FNGDF  
Régions FNCRT  
Tourisme et territoires

D'une part, et

CGT  
FNECS CFE-CGC  
SNEPAT FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'avenant n° 14 du 23 juin 2015 relatif à la formation professionnelle est supprimé et modifié comme suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Désignation de l'OPCA*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les employeurs, entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de tourisme (convention collective n° 3175) adhèrent à l'AGEFOS PME, en versant leurs contributions relatives au développement de la formation professionnelle continue.

**Article 2**

*Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par les parties dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Pour information :

Article L. 2261-9

La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Le présent avenant prend effet au 31 décembre 2016.

Fait à Paris, le 27 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

ACCORD DU 4 OCTOBRE 2016  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750008M

IDCC : 1316

Entre  
GSOTF  
CAP France  
CNEA

D'une part, et

CGT  
CFDT  
CGT-FO  
CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi du 5 mars 2014 réformant profondément la formation professionnelle, les partenaires sociaux du tourisme social et familial ont pris en compte ces évolutions et réaffirment leur attachement à la formation professionnelle au travers du présent accord.

La formation professionnelle constitue une priorité pour assurer le développement de l'activité et une obligation pour les entreprises et les salariés de la branche. Les partenaires sociaux considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

POLITIQUE ET OBJECTIF DE LA FORMATION  
FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

La politique de la branche est définie principalement par :  
– les orientations définies par la CPNEF ;

- les travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche du tourisme social et familial ;
- les études conduites par l’organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ;
- l’anticipation des besoins en compétences des entreprises et la mobilisation, pour les salariés, des heures de formations acquises au titre du compte personnel de formation, en tenant compte de la spécificité de la branche.

Principes directeurs :

Les parties signataires du présent accord s’engagent à mettre en œuvre les principes suivants :

- répondre aux besoins en formation des salariés saisonniers titulaires et non titulaires et des salariés sous temps partiel dans l’objectif de pérenniser l’emploi dans la branche du tourisme social et familial et de sécuriser les parcours professionnels ;
- proposer une liste de formations diplômantes ou certifiantes de nature à favoriser l’évolution et la promotion professionnelle dans la branche du tourisme social et familial et dans des branches voisines.

## **Article 2**

### *Egalité d’accès à la formation*

La formation professionnelle est un outil de lutte contre les inégalités par l’accroissement des compétences et des connaissances qui en résulte.

Les parties signataires du présent accord s’engagent à réduire les inégalités devant l’accès à la formation professionnelle.

En ce sens, l’offre de formation prévue dans le plan de formation doit s’inscrire dans une conciliation entre les contraintes familiales et la vie professionnelle et prévoir des aménagements temporaires dans l’organisation du travail.

L’accès aux dispositifs de formation sera également favorisé pour les personnes handicapées par la proposition de modes adaptés de formation.

#### 2.1. Egalité d’accès à la formation entre les femmes et les hommes

Dans la continuité de l’accord relatif au principe d’égalité femmes-hommes du 15 novembre 2012, les parties signataires décident de prendre les modalités concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d’obtenir cette égalité entre les hommes et les femmes.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu’il s’agisse de contrats de professionnalisation ou d’apprentissage, d’actions de formation dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation (CPF) ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l’entreprise. En outre, les entreprises de la branche devront utiliser les différents outils juridiques mis à leur disposition (entretien professionnel, prise en compte des contraintes familiales dans les propositions d’actions de formation, conciliation des obligations professionnelles et familiales).

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être, à qualification égale, de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

Le suivi de cette disposition est assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu’elles existent dans l’entreprise à travers les bases de données économiques et sociales, le bilan formation, le rapport de situation comparé (RSC) et/ou par la commission paritaire ou commission mixte paritaire en relation avec la CPNEF de branche, au travers des données fournies par l’observatoire et le rapport annuel de branche.

## Article 3

### *Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF)*

#### 3.1. Objectifs

La commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social et familial (CPNEF) est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle continue ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle continue soient reconnus comme étant des éléments déterminants d'une politique sociale novatrice et l'expression d'une volonté contractuelle entre les partenaires sociaux ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

#### 3.2. Missions

La CPNEF du tourisme social et familial est chargée plus particulièrement :

##### 3.2.1 En matière d'emploi

- d'étudier, d'une manière permanente, l'évolution de l'emploi et ses effets, tant immédiats que futurs, seule ou en collaboration, y compris avec d'autres opérateurs du tourisme ;
- de chercher des solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- de mettre en évidence l'adéquation permanente qui existe entre l'évolution de l'emploi et le développement des formations professionnelles ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi, essentiellement au niveau des postes saisonniers ;
- d'intervenir, éventuellement dans le cadre de plans sociaux, pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion.

##### 3.2.2. En matière de formation

- de regrouper l'ensemble des données qui lui permettront d'établir un bilan des actions réalisées dans le cadre :
  - du congé individuel de formation (CIF), pour les salariés permanents et saisonniers ;
  - du plan de formation en veillant plus particulièrement au suivi de la formation des saisonniers en ce domaine.
- de définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle des jeunes saisonniers ;
- d'établir les modalités de gestion des fonds mutualisés au bénéfice de la formation des salariés et, notamment, des saisonniers ;
- d'assurer l'information tant auprès des entreprises, et notamment des petites entreprises, que des salariés en ce qui concerne les possibilités de formation, les moyens d'accès à cette formation et les conditions qui en découlent.

#### 3.3. Fonctionnement

La CPNEF est composée de deux représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche (1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par leur organisation.



## Article 4

### Observatoire

#### 4.1. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers du tourisme social et familial est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur du tourisme social et familial, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
  - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
  - de permettre, par connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
  - de nourrir les travaux de la CPNEF ;
- mettre en place des outils afin de surveiller l'évolution de l'apprentissage dans la branche (nombre de contrats, type d'apprentissage...).

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation.

#### 4.2. Fonctionnement

L'observatoire est composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CPNEF, à savoir :

- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés (1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative au plan national) ;
- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par leur organisation.

Un président et un vice-président seront élus au sein de cet observatoire. Celui-ci sera présidé alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés. Les titulaires des postes de président et de vice-président doivent être issus de collèges différents. La durée de leur mandat est identique à celle des membres de la CPNEF et leur renouvellement s'effectue au même moment.

Cet observatoire a toutes compétences pour mener à bien des travaux d'observation inhérents aux métiers propres aux secteurs du tourisme.

Toutefois, celui-ci est placé sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du tourisme social et familial (CPNEF du TSF). La CPNEF du TSF détermine en conséquence et souverainement les orientations de celui-ci.

Les dépenses de l'observatoire sont financées par une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation par l'OPCA à partir du budget déterminé annuellement par la CPNEF.

#### Article 5

##### *Plan de formation*

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre l'adaptation des salariés à leur emploi et contribuer à leur employabilité et l'évolution de leurs compétences.

Un plan de formation doit être établi à la fin de chaque année pour l'année suivante dans l'entreprise. Ce plan est élaboré au cours du dernier trimestre après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Un plan pluriannuel de formation est établi, dans les entreprises ayant un accord de GPEC, de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan général faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Le plan de formation comporte deux types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

##### 5.1. Actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi

Ces actions ont pour objectif :

- soit d'apporter, pour les actions d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé ;
- soit, pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi, l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Dans les deux cas, ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

##### 5.2. Actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'évolution de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation versée lorsque les heures de formation se déroulent hors temps de travail qui ne peut être inférieur à 50 % de son

salaire horaire net calculé selon les dispositions légales), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise, qui doivent prendre effet dans le délai de 1 an qui suit la fin de la formation, portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Ces actions peuvent se dérouler pendant ou en dehors des heures habituellement travaillées.

### 5.3. Information et consultation des institutions représentatives du personnel relatives au plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients du rôle que jouent les institutions représentatives du personnel dans la définition des besoins de formation, invitent les entreprises à scinder si besoin la consultation sur le bilan de son exécution durant l'année précédente et l'avis sur le projet de plan pour l'année à venir pour leur permettre, de disposer des informations et du recul nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

## Article 6

### *Périodes de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes éligibles.

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation :

- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par décret ;
- les formations inscrites au RNCP ;
- les formations déterminées par la CPNEF ;
- les formations ouvrant droit à un certificat de branche ou interbranche.

La CPNEF définit annuellement les publics et les formations prioritaires, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNEF.

La durée minimale de la formation ne s'applique pas aux actions permettant la VAE, aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF, aux formations sanctionnées par les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

Les signataires du présent accord encouragent le recours aux périodes de professionnalisation concernant les salariés saisonniers titulaires définis à l'article 23 *b* de la convention collective du tourisme social et familial.

## Article 7

### *Alternance : contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage*

#### 7.1. Contrat d'apprentissage

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'apprentissage comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux métiers spécifiques de la branche du tourisme social et familial.

Les partenaires de la branche encouragent les entreprises à contribuer au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis identifiés.

La CPNEF a compétence pour :

- la détermination de la contribution de la branche au financement de centre de formation d'apprentis (CFA) identifiés ;
- les modalités d'affectation et d'utilisation des fonds alloués aux CFA ;
- les modalités de formation du maître d'apprentissage.

Les partenaires de la branche entendent favoriser la formation des saisonniers en alternance en concentrant, si possible, la partie théorique de l'apprentissage, hors saison.

#### 7.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP, ou d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du tourisme social et familial ou d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

##### 7.2.1 Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), du contrat unique d'insertion (CUI) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API).

La personne titulaire d'un contrat de professionnalisation est obligatoirement suivie par un tuteur.

##### 7.2.2. Durée

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Le contrat est conclu pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, l'action de professionnalisation se confond avec le contrat. La durée minimale de l'action de professionnalisation, qui fait l'objet du CDD, est comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il doit débiter par une action de professionnalisation entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées à 24 mois, notamment dans les cas suivants :

- jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI.

L'alternance des contrats de professionnalisation devra tenir compte du caractère saisonnier de l'activité et, en particulier des périodes de fermeture des établissements de la branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle prévue au contrat.

L'employeur doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Il détermine avec le salarié, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant les périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maternité, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation ;
- si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Un nouveau contrat doit être établi, sous réserve de son financement.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

## **Article 8**

### *Tutorat*

Les parties signataires du présent accord considèrent, que la profession doit favoriser le tutorat dans la branche pour contribuer à la réussite des contrats de professionnalisation et de manière plus générale, au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur est responsable de l'articulation entre les connaissances théoriques apprises en centre et les pratiques mises en œuvre au sein des établissements du tourisme social et familial.

Il a notamment pour mission :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Le tuteur ne peut accompagner que deux salariés au plus, tous contrats confondus.

Il doit être tenu compte de la charge de travail du tuteur pour la fixation de ses objectifs. Le tuteur porte son expérience de tutorat sur son passeport orientation-formation.

Le public prioritaire est ainsi défini par la CPNEF :

- les salariés en contrats aidés ;
- salariés en CDD d'insertion ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés âgés de 45 ans ou plus ;
- les salariés âgés de moins de 26 ans ;
- les jeunes en service civique ;
- les personnes inscrites dans un dispositif de formation en alternance tel que : contrat d'apprentissage, contrat ou période de professionnalisation.

L'OPCA contribue au financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et à la formation des tuteurs par les entreprises.

## **Article 9**

### *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel est réalisé tous les 2 ans à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 2 mois suivant l'acquisition de son ancienneté ou à l'occasion du deuxième anniversaire du précédent entretien.

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) et quel que soit l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie de cet entretien consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, de compétences et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

A l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient de ce droit à un entretien professionnel, tous les 2 ans.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation. L'entretien annuel d'évaluation est centré sur la performance et les objectifs à court terme : c'est une pratique de management qui fait le bilan de l'activité professionnelle et définit des objectifs opérationnels pour l'année à venir.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité après toute suspension de son contrat de travail d'une durée d'au moins 6 mois, notamment pour un arrêt longue maladie, Il est proposé systématiquement à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, pour création d'entreprise, d'une période de mobilité volontaire sécurisée ou d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié et qui permet de vérifier si, au cours de chaque période de 6 années au sein de la même entreprise, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation au sens de la loi du 5 mars 2014 ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si tous les entretiens n'ont pas eu lieu et si au moins deux de ces trois conditions ne sont pas remplies au cours de cette période de 6 ans, le salarié bénéficie de l'abondement légal correctif de son compte personnel de formation (100 heures pour les temps pleins et 130 heures pour les temps partiels).

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel, au moins 2 semaines avant.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

En cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut être reçu par le responsable du niveau supérieur ou le chef d'établissement.

Les deux types d'entretiens (professionnel et évaluation) peuvent avoir lieu successivement dès lors qu'ils sont identifiés par des documents séparés.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

## CHAPITRE III

### GESTION DES PARCOURS

#### **Article 10**

##### *Compte personnel de formation*

Le compte personnel de formation s'inscrit dans le cadre du compte personnel d'activité ouvert au 1<sup>er</sup> janvier 2017, qui contribue au droit de chacun à se qualifier, faire évoluer sa carrière et favoriser l'engagement citoyen.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, depuis son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations. Les premières heures du CPF seront mobilisables à partir de mars 2016 au titre des heures acquises en 2015.

Le crédit d'heures du droit individuel à la formation (DIF) est transféré intégralement et automatiquement sur le CPF et consultable en ligne sur le site « [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) ». Le nombre d'heures ainsi transféré n'est pas pris en compte pour le calcul des plafonds de droit à CPF. Les heures du DIF seront apurées avant toute mobilisation des heures acquises au titre du CPF. Les heures de DIF doivent être inscrites par le salarié. Le DIF s'éteint définitivement le 31 décembre 2019.

#### 10.1. Alimentation

Le CPF est alimenté par l'intermédiaire de la déclaration de l'employeur d'un crédit annuel de 24 heures pour un temps plein, plafonné à 150 heures, dans les conditions suivantes :

- 5 années à 24 heures soit 120 heures ;
- puis 12 heures par année pendant 2,5 années soit un total de 150 heures.

##### 10.1.1. Salariés à temps partiel (CDI ou CDD dont saisonniers)

Les salariés à temps partiel verront leur compte alimenté au prorata des heures travaillées de leur temps de travail arrondi à l'heure supérieure.



### 10.1.2. Périodes d'absence du salarié prises en compte

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 un congé parental d'éducation ou en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF.

#### 10.1.3 Salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps plein sur l'ensemble de l'année

Pour les salariés sous CDD à temps plein dont les salariés saisonniers et les nouveaux embauchés sous CDI à temps plein en cours d'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion de la durée de travail effectuée.

## 10.2. Utilisation du CPF

### 10.2.1. Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les formations certifiantes et qualifiantes déterminées par la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) ;
- les formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi ;
- les formations reconnues éligibles au niveau interprofessionnel ou régional.

Afin d'accroître l'accès à l'emploi des salariés et de favoriser leur montée en qualification, les partenaires s'engagent à favoriser les formations et certifications permettant des évolutions dans la branche du tourisme social et familial ainsi que vers d'autres branches.

### 10.2.2. Conditions d'utilisation par le salarié

Le salarié peut mobiliser son compte sans obtenir l'accord préalable de son employeur lorsque la formation choisie est suivie en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est suivie en partie ou en totalité sur le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Dans ce cas, le salarié doit formuler sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au moins 120 jours avant le début de la formation dans le cas contraire.

L'employeur répond dans les 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande.

Passé ce délai, son absence de réponse vaut accord tacite.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Par exception, l'accord de l'employeur n'est requis que pour le calendrier de la formation lorsque le salarié est autorisé à suivre la formation pendant le temps de travail qui est :

- financée au titre d'un abondement « correctif » dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- ou destinée à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- ou visant à l'accompagnement de la VAE.



### 10.2.3. Modalités de prise en charge

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le CA de l'OPCA.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF en tout ou partie hors temps de travail seront pris en charge dans les mêmes conditions par l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, sur décision de son CA, la rémunération du salarié dans la limite de 50 % de la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF, selon les conditions déterminées par la loi.

### 10.3. Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret.

Un document papier est disponible sur le site [www.passeportformation.eu](http://www.passeportformation.eu).

Les employeurs informeront les salariés sur l'existence de passeport lors de l'embauche du salarié ou lors de l'entretien professionnel périodique.

#### **Article 11**

##### *Conseil en évolution professionnelle*

Tout salarié de la branche peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

#### **Article 12**

##### *Congé de bilan de compétence*

Un bilan de compétence peut être proposé aux salariés qui remplissent les conditions d'ancienneté dans l'entreprise et qui sont menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure de licenciement pour motif économique.

Tout salarié comptant 5 ans d'ancienneté consécutifs ou non dans l'entreprise a droit, sur demande formulée à l'employeur, à un congé de bilan de compétence ne pouvant excéder 24 heures de temps de travail.

#### **Article 13**

##### *Validation des acquis de l'expérience*

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valoriser les parcours professionnels, associatifs ou syndicaux.

Cette démarche permet notamment de transposer dans la sphère professionnelle, par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, des compétences et connaissances acquises au moyen d'une expérience associative ou syndicale, qu'elle soit bénévole ou rémunérée.

L'ensemble des activités requises doit avoir une durée minimale de 3 ans consécutifs ou non.

Un congé pour VAE peut être demandé par le salarié en vue de participer aux épreuves de validation ou afin de bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

## CHAPITRE IV

### CERTIFICATIONS DE BRANCHE

#### Article 14

##### *Certificats de qualification professionnelle (CQP)* *Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)*

Afin de développer la mobilité et l'employabilité des salariés, les partenaires visent à privilégier les certificats de qualification professionnelle interbranches comprenant des compétences transversales et permettant d'obtenir un emploi dans plusieurs branches professionnelles.

La CPNEF est compétente pour élaborer des référentiels d'activités et de compétences communes et pour organiser la procédure d'examen et de délivrance des CQP et de CQPI.

#### 14.1. Cahier des charges pour l'examen des demandes de création de CQP

- a) La dénomination de la certification ;
- b) Le profil professionnel, les perspectives d'emploi et de professionnalisation et l'articulation avec les certifications existantes et les passerelles envisageables avec les titres ou les diplômes d'Etat existant dans la même filière ;
- c) Le référentiel professionnel de l'emploi visé, précisant les prérogatives et leurs limites d'exercice ;
- d) Une étude de faisabilité ;
- e) Le référentiel de certification et les conditions de validation ;
- f) Les conditions de mise en œuvre de la formation, notamment la durée de la formation ;
- g) Les modalités de prise en compte des acquis de l'expérience et du dispositif de VAE. La décision de valider un CQP est prise par les parties signataires après examen du cahier des charges.

#### 14.2. Délivrance de CQP

Un certificat de qualification est délivré aux candidats.

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des compétences professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du CQP et/ou candidats déposant une demande de VAE jugée satisfaisante.

Le jury se réunit, examine les résultats et peut demander à évaluer les candidats.

#### 14.3. Jury de certification

Le jury d'un CQP est constitué des personnes suivantes :

- un représentant de la CPNEF collège salariés ;
- un représentant de la CPNEF collège employeurs ;
- le responsable pédagogique de la formation concernée ;
- dans le cas où la CPNEF a délégué la certification, un représentant de l'organisme ayant reçu cette délégation ;
- selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant à la protection des pratiquants et des tiers, un représentant de l'autorité administrative territorialement et matériellement compétente.

Le jury est présidé par la personne ayant reçu délégation de la CPNEF à cet effet. Cette personne a voix prépondérante en cas d'égalité lors d'un vote.

#### 14.4. Evaluation et reconduite des CQP

Les CQP sont créés pour une durée de 3 ans reconductible. La décision de reconduction s'appuie sur des éléments de bilan, relatifs notamment aux flux et aux conditions d'exercice des titulaires.

Un CQP peut être, à tout moment, suspendu ou interrompu par la CPNEF, sur la demande motivée d'une organisation signataire du présent accord.

#### 14.5. Organisation de la préparation des CQP

Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit respecter un cahier des charges de fonctionnement défini par la CPNEF.

L'OPCA est chargé du contrôle de ce cahier des charges.

#### 14.6. Liste des CQP

La liste des CQP, validée par les parties signataires, sera mise à jour régulièrement.

### **Article 15**

#### *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera applicable à compter de son dépôt auprès des services compétents.

### **Article 16**

#### *Suivi*

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le suivi du présent accord.

### **Article 17**

#### *Sécurisation juridique*

L'accord du 27 novembre 1985 relatif à l'emploi et à la formation et les avenants n° 42 du 3 juin 2004 portant création d'une CPNEF, n° 43 du 3 juin 2004 relatif au plan de formation, n° 44 du 3 juin 2004 relatif à la désignation de l'OPCA et n° 45 relatif à la formation professionnelle continue, l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 relatif aux CQP les avenants à l'avenant 45 du 16 novembre 2004, les avenants n° 1 du 3 avril 2008, n° 2 du 14 novembre 2013 et n° 3 du 3 juin 2015 sont abrogés et remplacés par les présentes dispositions.

Le présent accord fera l'objet de modifications selon les étapes de mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA).

### **Article 18**

#### *Formalités. – Publicité*

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

Fait à Paris, le 4 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA  
ET AUX OBLIGATIONS CONVENTIONNELLES DE VERSEMENT

NOR : ASET1750017M  
IDCC : 1316

Entre  
GSOTF  
CAP France  
CNEA

D'une part, et

CFE-CGC  
CFDT  
CGT-FO  
CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord désigne l'OPCA de branche et fixe les obligations conventionnelles de versement selon les mêmes modalités et durées que celles prévues initialement par l'avenant 3 du 3 juin 2015 abrogé par l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle.

1. Obligations conventionnelles de versement

En complément des dispositions légales, les employeurs s'engagent à verser à l'OPCA-OPACIF Uniformation une contribution conventionnelle au titre du plan de formation de :

- entreprises de 300 salariés et plus : 0,41 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;
- entreprises de 10 à moins de 300 salariés : 0,25 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;
- entreprises de moins de 10 salariés : 0,15 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Les taux ci-dessus sont appliqués dès la première année de franchissement des seuils d'effectifs.

Les contributions légales et conventionnelles sont versées à l'OPCA-OPACIF Uniformation de la branche et mutualisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du tourisme social et familial.

Ces taux sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales versées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 31 décembre 2017.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent d'établir un bilan de l'application de ces dispositions au plus tôt en septembre 2016, puis en septembre 2017.

## 2. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche

La désignation de l'OPCA-OPACIF Uniformation prendra fin le 31 décembre 2017.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'engagent également à arrêter les éventuelles nouvelles dispositions applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2018, au plus tard à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du tourisme social et familial.

Les dépenses engagées par l'OPCA-OPACIF Uniformation pour couvrir des actions de formation réalisées par les entreprises sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017 seront compensées par les fonds collectés au 28 février 2018 et assis sur la masse salariale 2017.

Les contributions conventionnelles non utilisées seront utilisées selon les nouvelles modalités définies par avenant étendu.

A défaut d'accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions comptables applicables aux OPCA.

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

## 3. Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace l'avenant 3 du 3 juin 2015 à l'avenant 45 du 16 novembre 2004 et l'avenant 44 du 3 juin 2004, tous deux abrogés par l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 17 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ ET À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750018M

IDCC : 1316

Entre  
GSOTF  
CAP France  
CNEA

D'une part, et

CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux négociateurs de la convention collective nationale du tourisme social et familial ont décidé d'adapter le régime de frais de santé et de prévoyance mis en place par accord du 5 juin 2006 aux obligations mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Cet accord révisé l'accord du 5 juin 2006 et ses différents avenants auquel il se substitue.

Les partenaires sociaux rappellent que le choix de l'assureur est libre, mais ils invitent les entreprises adhérentes à privilégier l'un des organismes assureurs recommandés et mentionnés à l'article 6 du présent accord, afin d'assurer un meilleur pilotage du régime de branche.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime « frais de santé » ainsi qu'un régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques suivants tels que mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe : décès, incapacité temporaire ou totale de travail, invalidité et incapacité permanente.

Ces deux régimes sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial, telles que définies à l'article premier de ladite convention collective.

## **Article 2**

### *Régime frais de santé*

#### 2.1. Prestations

Le régime de complémentaire santé s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats « responsables », en application des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Sont pris en compte dans le cadre du présent régime les garanties définies dans les tableaux figurant en annexe et en tout état de cause l'ensemble des actes et pathologies pris en charge par la sécurité sociale. Seules sont exclues les dépenses de soins ou interventions non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties. Le service des prestations est par ailleurs conditionné au respect des dispositions légales en termes de prescription.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés, le cas échéant dans les plafonds fixés par la réglementation.

Toute entreprise adhérente a la faculté d'améliorer tout ou partie des garanties définies ci-dessus en souscrivant des contrats complémentaires frais de santé par accord d'entreprise ou par décision unilatérale après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les tableaux de garanties figurant en annexe de l'accord sont définis sous réserve des dispositions légales et réglementaires pouvant intervenir à la suite de sa conclusion.

Dans ce cas, les niveaux de garanties et/ou les taux de cotisation seront modifiés par accord entre la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) et les organismes recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

#### 2.2. Couverture

L'adhésion au régime frais de santé est obligatoire et s'applique dès le jour de l'embauche pour l'ensemble des salariés pour les frais de santé à l'exclusion de ceux mentionnés à l'article 2.2.2 du présent accord.

La couverture frais de santé vise le salarié et ses enfants dans le cadre d'un contrat santé de type « famille hors conjoint ».

Sont donc couverts :

- le salarié ;
- ses enfants à charge au sens de la sécurité sociale.

Pour les personnes visées ci-dessus, les droits à garantie sont ouverts en complément des frais pris en charge par la sécurité sociale au cours de la période de garantie sauf exceptions mentionnées dans le tableau de garanties.

### **Article 2.2.1**

#### *Caractère obligatoire de l'adhésion et cas de dispense d'affiliation pour la couverture frais de santé*

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire à l'exception des salariés visés à l'article 2.2.2 du présent accord.

Cependant, les salariés peuvent demander à être dispensés d'adhésion au contrat « frais de santé » dans les cas prévus par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, jusqu'à la date à laquelle ils cessent de bénéficier de l'une ou de l'autre de ces couvertures ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat individuel de frais de santé lors de la mise en place ou du régime ou de leur embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance annuelle du contrat ;
- les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit à la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;
- et d'une manière générale, dans les cas de dispenses prévues à l'article D.911-2 du code de la sécurité sociale.

Cette faculté est ouverte, dans le cadre de la réglementation en vigueur, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces ou attestations justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs par un contrat dit « responsable » au sens de la réglementation et mentionnant la date d'échéance de leur couverture individuelle.

La demande doit être formulée soit au moment de l'embauche soit à la date à laquelle prennent effet les couvertures des salariés bénéficiaires d'une CMU-C ou de l'ACS et des ayants droit.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle les salariés ont été préalablement informés par l'employeur des conséquences de leur choix.

### **Article 2.2.2**

*Salariés embauchés pour une durée inférieure ou égale à 3 mois  
ou pour une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 15 heures*

Les salariés embauchés pour une durée égale ou inférieure à 3 mois et les salariés dont la durée du travail est inférieure ou égale à 15 heures de travail par semaine bénéficient, sous réserve de fournir les documents mentionnés à l'article 2.2.1 et d'avoir souscrit individuellement à un contrat dit « responsable », pour la couverture frais de santé, du versement du montant prévu à l'article D. 911-8 du code de sécurité sociale (« chèque santé »).

Ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice d'une couverture complémentaire au titre de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU complémentaire), d'une aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé au titre de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

### **Article 2.3**

*Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé  
au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989*

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'exams ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.



Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du maintien au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou le décès du participant.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

#### **Article 2.4**

##### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (mutuelle, institution de prévoyance).

L'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Le salarié continue également à acquitter sa propre part de cotisation.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime frais de santé. Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime frais de santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). La cotisation afférente aux garanties « frais de santé » est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

#### **Article 2.5**

##### *Montants des cotisations pour les garanties « frais de santé »*

###### 2.5.1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « Famille hors conjoint » qui couvre le salarié et ses enfants à charge.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leur conjoint tel que définis par le contrat d'assurance souscrit avec les organismes assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime complémentaire santé.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative du conjoint ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

###### 2.5.2. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées :

- pour partie en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ; et
- pour partie en pourcentage de la rémunération mensuelle brute tranches A et B.

La rémunération mensuelle brute correspond au salaire soumis à charges au sens de la sécurité sociale.

###### 2.5.3. Taux et répartition des cotisations

La cotisation « Famille hors conjoint » du régime frais de santé est financée à 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur.

La cotisation ci-dessus définie est fixée dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés.

Concernant les frais de santé régime général :

	BASE OBLIGATOIRE	OPTION FACULTATIVE
Taux famille hors conjoint	0,30 % PMSS <sup>(1)</sup> + 1,92 % TAB	0,49 % PMSS
Supplément conjoint facultatif	0,30 % PMSS + 1,48 % TAB	0,36 % PMSS

(1) Plafond mensuel de la sécurité sociale.

Concernant les frais de santé pour l'Alsace-Moselle :

	BASE OBLIGATOIRE	OPTION FACULTATIVE
Taux famille hors conjoint	0,30 % PMSS + 1,15 % TAB	0,49 % PMSS
Supplément conjoint facultatif	0,30 % PMSS + 0,89 % TAB	0,36 % PMSS

Dans le cas où le salarié souscrit volontairement à une option, il prend à sa charge 100 % du ou des options souscrites sans remise en cause de la participation de l'employeur relative au régime de base.

Les garanties optionnelles figurent en annexe.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 60 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place par l'entreprise (exprimée en % du salaire + % du PMSS).

En tout état de cause, le taux de cotisation sur lequel s'applique la prise en charge de 60 % est au minimum égal à celui figurant ci-dessus.

#### 2.5.4. Régime optionnel

Il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche un régime optionnel.

La cotisation supplémentaire à celles mentionnées ci-dessus est fixée à 0,49 % du PMSS y compris pour l'Alsace-Moselle.

Dans le cas où le salarié souscrit volontairement à l'option, le salarié prend à sa charge 100 % du ou des options souscrites sans remise en cause de la participation de l'employeur à 60 % relative au régime de base.

Les garanties du régime de base pour le régime de base ainsi que pour l'option figurent en annexe.

### Article 3

#### *Régime de prévoyance*

##### 3.1. Bénéficiaires

Le bénéfice des garanties prévoyance énumérées à l'article premier du présent accord est ouvert au profit des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

### 3.2. Condition d'ancienneté

Le personnel non-cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie des garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Conformément aux dispositions prévues en matière de prévoyance obligatoire par la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947, l'ensemble du personnel cadre est couvert dès le premier jour d'embauche.

### 3.3. Garanties

Les garanties de prévoyance cadres et non-cadres doivent être conformes à celles figurant dans le tableau en annexe.

### 3.4 Taux de cotisation

Les taux de cotisations en fonction des risques sont les suivants :

Pour les non-cadres :

*(En pourcentage.)*

	PART SALARIALE		PART PATRONALE		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Total prévoyance non-cadres	0,56	0,56	0,84	0,84	1,40	1,40

Pour les salariés cadres :

*(En pourcentage.)*

	PART SALARIALE		PART PATRONALE		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Total prévoyance cadres	0,06	1,14	1,50	1,72	1,56	2,86

La participation de l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 *bis*, et intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité.

### Article 4

#### *Maintien des garanties frais de santé et prévoyance au titre de la portabilité*

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime frais de santé et du régime prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

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

dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

## **Article 5**

### *Degré élevé de solidarité*

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, 2 % hors taxes du montant total des cotisations famille hors conjoint telles que définies à l'article 2.5.3 et des cotisations prévoyance prévues à l'article 3.4 sont consacrés à des actions de prévention et d'accompagnement individuel et collectif lié à la santé des salariés de la branche.

Les conditions et la nature de ces actions seront déterminées par la commission paritaire nationale de prévoyance et devront être mises en œuvre par toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale, quel que soit leur organisme assureur.

## **Article 6**

### *Organismes assureurs recommandés*

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » et des garanties prévoyance, les organismes assureurs suivants :

Humanis Prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, siège social 29 boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris.

Mutex, société d'assurances régie par le code des assurances, siège social, 125 avenue de Paris, 92320 Châtillon.

La rente éducation est assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et prévoyance), union d'institutions de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

## **Article 7**

### *Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique*

En cas de modification de la situation juridique d'une entreprise adhérente entraînant l'application des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'organisme assureur gestionnaire.

Le terme de l'adhésion intervient alors à la date d'effet du transfert des contrats de travail.

Si le nouvel employeur, à l'issue d'une opération de restructuration d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du code du travail, ne relève pas du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, il peut adhérer au présent régime pour le personnel transféré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail. Son adhésion prend effet à la date du transfert des contrats de travail et se termine au plus tard à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du code du travail.

### **Article 8**

#### *Effet et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les entreprises disposeront d'une période transitoire jusqu'au 30 juin 2017 pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

### **Article 9**

#### *Suivi*

Le régime frais de santé et le régime de prévoyance sont administrés par la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP).

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission paritaire nationale de prévoyance.

La CPNP observera la mise en œuvre de cet accord et fera notamment un focus sur l'application du chèque santé.

Les conditions de suivi technique des régimes sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

Sur le fondement de modifications réglementaires ou législatives ou en vue de maintenir l'équilibre financier du régime les garanties et les cotisations de présent régime ne peuvent être modifiés qu'en accord avec la commission paritaire nationale de prévoyance et après la présentation des comptes pas les organismes assureurs.

### **Article 10**

#### *Sécurisation juridique*

L'accord du 5 juin 2006 et ses différents avenants sont supprimés et remplacés par ce présent accord à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il demeure toutefois en vigueur jusqu'au 30 juin 2017 pour les entreprises qui n'auraient pas souscrit au dispositif instauré par le présent accord avant cette date.

### **Article 11**

#### *Formalités et publicité*

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

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 17 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### TABLEAUX DE GARANTIES

#### Ensemble du personnel

##### *Garanties santé/régime général et régime Alsace-Moselle*

Dans tous les cas, les remboursements sont limités aux frais réels.

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS de la sécurité sociale (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	RÉGIME SOCLE Adhésion obligatoire	RÉGIME surcomplémentaire (y compris les garanties du socle), adhésion facultative
<b>Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné <sup>(1)</sup>)</b>		
Honoraires – signataires CAS	180 % BR	280 % BR
Honoraires – non signataires CAS	160 % BR	160 % BR
Frais de séjour en secteur conventionné	100 % BR	100 % FR
Frais de séjour en secteur non conventionné	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière (y compris maternité)	1,3 % PMSS/jour	2,5 % PMSS/jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans)	1,3 % PMSS/jour	2,5 % PMSS/jour
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €
<b>Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné <sup>(1)</sup>)</b>		
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – signataires CAS	180 % BR	270 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – non signataires CAS	160 % BR	160 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – signataires CAS	180 % BR	270 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – non signataires CAS	160 % BR	160 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – signataires CAS	180 % BR	270 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – non signataires CAS	160 % BR	160 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	160 % BR	260 % BR
Auxiliaires médicaux	160 % BR	260 % BR
Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR + 300 €/oreille/an/bénéficiaire
Orthopédie, prothèses médicales	100 % BR	210 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €
<b>Pharmacie</b>		
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS de la sécurité sociale (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	RÉGIME SOCLE Adhésion obligatoire	RÉGIME surcomplémentaire (y compris les garanties du socle), adhésion facultative
<b>Transport</b>		
Transport remboursé par la sécurité sociale	165 % BR	165 % BR
<b>Frais dentaires</b>		
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	100 % BR	280 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale : – couronnes, bridges et inter de bridges – couronnes sur implant – prothèses dentaires amovibles – réparations sur prothèses – inlays-cores	280 % BR	370 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : – couronnes et bridges – prothèses dentaires provisoires – réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	–	–
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	135 % BR	300 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale	–	–
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	–	–
Implants (implant + pilier implantaire)	–	300 €/implant (maxi 3 implants/an/bénéficiaire)
<b>Frais d'optique</b>		
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans)		
Monture adulte	120 €	150 €
Monture enfant	80 €	110 €
Verre unifocal	125 €	160 €
Verre multifocal	200 €	250 €
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	100 % BR + 150 €/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale (y compris jetables)	100 €/an/bénéficiaire	200 €/an/bénéficiaire
Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)	–	300 €/œil/an /bénéficiaire
<b>Maternité et adoption</b>		
Allocation naissance ou adoption (doublée en cas de naissance ou d'adoption multiple)	Néant	Néant
<b>Prévention et autres soins</b>		
Cure thermique remboursée par la sécurité sociale : honoraires et soins (y compris forfait thermal pris en charge par la sécurité sociale)	100 % BR	100 % BR

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS de la sécurité sociale (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	RÉGIME SOCLE Adhésion obligatoire	RÉGIME surcomplémentaire (y compris les garanties du socle), adhésion facultative
Forfait pour cure thermale remboursée par la sécurité sociale Médecine douce (ostéopathe, homéopathe, chiropracteur)	–  25 €/séance (maxi 5 séances/an/bénéficiaire)	100 €/an/bénéficiaire  35 €/séance (maxi 5 séances/an/bénéficiaire)
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale (2)	Pris en charge	Pris en charge
<p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale / CAS : contrat d'accès aux soins / FR : frais réels / MR : montant remboursé par la sécurité sociale PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.</p>		

### *Garanties prévoyance hors OCIRP*

MONTANT DES PRESTATIONS EN % TAB	PERSONNEL NE RELEVANT pas des articles 4, 4 bis et 36 de la convention collective nationale de 1947	PERSONNEL RELEVANT des articles 4, 4 bis et 36 de la convention collective nationale de 1947
<b>Capital décès – PTIA toutes causes</b>		
Quelle que soit la situation de famille du participant	100 % TAB	200 % TAB
Majoration par enfant à charge	–	–
<b>Majoration décès par accident</b>		
Quelle que soit la situation de famille du participant	–	–
<b>Double effet conjoint (décès du conjoint simultané ou postérieur à celui du participant)</b>		
Capital à répartir entre les enfants à charge	100 % du capital décès toutes causes	
<b>Allocation obsèques</b>		
Décès du participant, du conjoint ou d'un enfant à charge (allocation limitée aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans)	105 % PMSS	
<b>Incapacité de travail</b> (sous déduction de la rémunération éventuellement maintenue par l'employeur. En complément des prestations de la sécurité sociale. Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage et des indemnités ou rentes complémentaires est limité au salaire net)		
Franchise	90 jours discontinus	
Indemnités journalières en cas d'accident ou de maladie non professionnels	30 % TA + 80 % TB	
Indemnités journalières en cas d'accident ou de maladie professionnels	21 % TAB	
<b>Invalidité</b> (en complément des prestations de la sécurité sociale. Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage et des indemnités ou rentes complémentaires est limité au salaire net)		
Rente 1 <sup>re</sup> catégorie	18 % TA + 48 % TB	
Rentes 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories	30 % TA + 80 % TB	



MONTANT DES PRESTATIONS EN % TAB	PERSONNEL NE RELEVANT pas des articles 4, 4 bis et 36 de la convention collective nationale de 1947	PERSONNEL RELEVANT des articles 4, 4 bis et 36 de la convention collective nationale de 1947
<b>Invalidité</b> pour cause d'accident du travail et maladie professionnelle (en complément des prestations de la sécurité sociale. Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage et des indemnités ou rentes complémentaires est limité au salaire net), N étant le taux d'incapacité		
Taux d'incapacité N < 33 %	Néant	
Taux d'incapacité N entre 33 % et 66 %	$(30 \% TA + 80 \% TB) \times (3N/2)$	
Taux d'incapacité N ≥ 66 %	$30 \% TA + 80 \% TB$	
CVDS : célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement. PTIA : perte totale et irréversible d'autonomie.		

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

CONVENTIONS COLLECTIVES

**SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/01**

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Coopératives agricoles de teillage du lin</b> : avenant n° 44 du 22 juin 2016.....	90
<b>Entreprises maraîchères (Loire-Atlantique)</b> : avenant n° 11 du 8 septembre 2016 .....	92
<b>Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (personnel d'encadrement [Ile-de-France])</b> : avenant n° 34 du 11 janvier 2016 .....	94
<b>Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme)</b> : avenant n° 66 du 11 janvier 2016.....	96
<b>Exploitations forestières et scieries agricoles (Poitou-Charentes) à l'exclusion des cantons de Montembre, Montlieu-la-Garde et Montguyon (Charente-Maritime)</b> : avenant n° 38 du 15 avril 2016 .....	98
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Maine-et-Loire)</b> : avenant n° 107 du 25 février 2016.....	101
<b>Exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage (Côtes-d'Armor)</b> : avenant n° 76 du 5 juillet 2016 .....	103
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ (Côtes-d'Armor)</b> : avenant n° 101 du 5 juillet 2016 .....	105

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7007. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN  
(21 mars 1985)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1985,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1985)

**AVENANT N° 44 DU 22 JUIN 2016**

NOR : *AGRS1697274M*

IDCC : 7007

Entre

Fédération syndicale du teillage agricole du lin (FESTAL)

D'une part, et

Confédération française des travailleurs chrétiens-Agri (CFTC-Agri) ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA FO) ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA 2A)

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Revalorisation des salaires conventionnels à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 :

– pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

– valeur des 100 premiers points portée à 0,10161 €, ce qui correspond à une revalorisation de + 1,10 % ;

– valeur des points suivants portée à 0,02349 €, ce qui correspond à une revalorisation de + 1,10 % ;

– pour les cadres : valeur du point portée à 3,3050 €, ce qui correspond à une revalorisation de + 1,10 %.

Ce qui donne :

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

Les trois premiers coefficients « ouvriers, employés » un salaire horaire de :

– coefficient 100 :  $([100 \times 0,10161] + [0 \times 0,02349])$  € brut de l'heure, soit 1 541,12 € brut mensuels ;

– coefficient 108 :  $([100 \times 0,10161] + [8 \times 0,02349])$  € brut de l'heure, soit 1 569,62 € brut mensuels ;

– coefficient 116 :  $([100 \times 0,10161] + [16 \times 0,02349])$  € brut de l'heure, soit 1 598,12 € brut mensuels.

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Les deux premiers coefficients « techniciens et agents de maîtrise » un salaire horaire de :

– coefficient 244 :  $([100 \times 0,10161] + [144 \times 0,02349])$  € brut de l'heure, soit 2 054,15 € brut mensuels ;

– coefficient 300 :  $([100 \times 0,10161] + [200 \times 0,02349])$  € brut de l'heure, soit 2 253,66 € brut mensuels.

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les cadres :

Cadres de type 1 :

– échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2 082,15 € ;

– échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2 313,50 € ;

– échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2 644,00 €.

Cadres de type 2 :

– au coefficient de 900, un salaire mensuel brut 2 974,50 €.

Cadres de type 3 :

– au coefficient de 1.200, un salaire mensuel brut de 3 966,00 €.

## **Article 2**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9444. – ENTREPRISES MARAÎCHÈRES  
(Loire-Atlantique)  
(25 juin 2003)**

(Etendue par arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2004,  
*Journal officiel* du 14 avril 2004)

**AVENANT N° 11 DU 8 SEPTEMBRE 2016**

NOR : AGRS1697279M  
IDCC : 9444

Entre

Fédération des maraîchers nantais ;

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région production agricole de Loire-Atlantique

Union départementale CFTC de la Loire-Atlantique

Union départementale de Loire-Atlantique CFE-CGC (CFE-CGC – UD 44)

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I à la convention collective susvisée est modifiée comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT ou indice	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> septembre 2016 (151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
110	Niveau 1. – Agents de production Echelon 1	9,67	1 466,65
120	Echelon 2	9,67	1 466,65
210	Niveau 2. – Agents techniques spécialisés Echelon 1	9,70	1 471,20
220	Echelon 2	9,73	1 475,75
310	Niveau 3. – Agents techniques qualifiés Echelon 1	9,76	1 480,30
320	Echelon 2	9,84	1 492,43

COEFFICIENT ou indice	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> septembre 2016 (151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
410 420	Niveau 4. – Agents techniques hautement qualifiés		
	Echelon 1	10,06	1 525,80
	Echelon 2	10,26	1 556,13
510 520 600 700	Niveau 5. – Agents d’encadrement		
	Niveau 1, échelon 1 (cadre 3 <sup>e</sup> groupe)	10,62	1 610,74
	Niveau 1, échelon 2 (cadre 3 <sup>e</sup> groupe)	11,12	1 686,57
	Niveau 1 (cadre du 2 <sup>e</sup> groupe)	13,14	1 992,94
	Niveau 1 (cadre du 1 <sup>er</sup> groupe)	17,43	2 643,61

## 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, 44 047 Nantes Cedex 1.

Fait à Nantes, le 8 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT  
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Ile-de-France)  
(2 décembre 1996)**

(Etendue par arrêté du 21 août 1998,  
*Journal officiel* du 29 août 1998)

**AVENANT N° 34 DU 11 JANVIER 2016**

NOR : *AGRS1697275M*  
IDCC : *8116*

Entre

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ile-de-France (FRSEA IF)

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole d'Ile-de-France  
(FRCUMA77-IDFO)

D'une part, et

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

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

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective régionale du 2 décembre 1996 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage de l'Ile-de-France sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

*(Voir tableau page suivante.)*



## ANNEXE I

### **Salaires**

*(En euros.)*

EMPLOI	SALAIRE HORAIRE
TAM – niveau 1, échelon 1, technicien	12,59
TAM – niveau 1, échelon 2, agent de maîtrise et technicien	14,11
TAM – niveau 2, échelon 2, technicien et agent de maîtrise	17,13
Cadre – niveau 1	20,15
Cadre – niveau 2	23,68

Fait à Paris, le 11 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9802. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE  
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Somme)  
(16 juin 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,  
*Journal officiel* du 27 mars 1983)

**AVENANT N° 66 DU 11 JANVIER 2016**

NOR : AGRS1697281M  
IDCC : 9802

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Somme  
Syndicat des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais et Picardie

D'une part, et

Fédération CFTC de l'Agriculture

FGA CFDT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'article 29 de la convention collective du 16 juin 1982, les salaires correspondant à la grille de classification établie par l'avenant n° 42 à la convention précitée sont fixés ainsi qu'il suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
Niveau 1		
Coefficient 11	9,67	1 466,65
Coefficient 12	9,81	1 487,88
Niveau 2		
Coefficient 21	9,94	1 507,60
Coefficient 22	10,16	1 540,97

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
Niveau 3		
Coefficient 31	10,53	1 597,09
Coefficient 32	10,92	1 656,24
Niveau 4		
Coefficient 41	11,41	1 730,55
Coefficient 42	12,16	1 844,31

### **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il sera déposé en 2 exemplaires au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, et de l'emploi de Picardie, unité territoriale de la Somme.

Fait à Amiens, le 11 janvier 2016.

(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° 38 DU 15 AVRIL 2016**

NOR : *AGRS1697276M*  
IDCC : *8541*

Entre

Union régionale des exploitants forestiers de Poitou-Charentes

D'une part, et

Union régionale CFDT de Poitou-Charentes

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-Agri)

Union départementale CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Barème des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2016*

« Annexe II

Salaires

**1. Salaires des ouvriers rémunérés au temps**

Personnel ouvrier

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant :

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	100	9,67
2	105	9,68
	110	9,70

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
3	115	9,74
	125	9,79
	135	9,82
4	150	9,90
	170	9,94
	200	10,01

Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	100	9,67
2	110	9,70
	120	9,76
3	135	9,82
	150	9,90
	170	9,94
4	190	9,96
	210	10,02
	240	10,09
	270	10,23

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	190	9,96
2	230	10,07
	270	10,23
3	320	10,43
	370	10,76

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	280	10,24
2	360	10,69
3	420	11,10
4	460	11,35
5	480	11,52
6	510	11,68
7	550	12,03
8	600	12,16

## 2. Point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté 5,60 €.

### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 15 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9492. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**  
**(Maine-et-Loire)**  
**(23 novembre 1970)**

(Etendue par arrêté du 15 juin 1972,  
*Journal officiel* du 13 juillet 1972)

**AVENANT N° 107 DU 25 FÉVRIER 2016**

NOR : *AGRS1697280M*

IDCC : 9492

Entre

FNPHP de l'Anjou et du Maine

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Maine-et-Loire

Union départementale FO

SNCEA CFE-CGC

Syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I à la convention collective susvisée est modifiée comme suit :

« Annexe I

Barème des rémunérations fixées  
en application des articles 19 et 20 de la convention collective

**Montant des salaires**

Les salaires horaires et mensuels afférents à chaque niveau ou échelon ressortent à :

*(En euros.)*

EMPLOIS	NIVEAU	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL (base horaire 151,67 heures)	
I. – Personnel d'exécution des exploitations			
Niveau 1. – Emplois d'exécutants			
Echelon 1	N1	9,67	1 466,65

EMPLOIS	NIVEAU	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL (base horaire 151,67 heures)	
Niveau 2. – Emplois spécialisés			
Echelon 1	N2E1	9,72	1 474,23
Echelon 2	N2E2	9,73	1 475,75
Niveau 3. – Emplois qualifiés			
Echelon 1	N3E1	9,78	1 483,33
Echelon 2	N3E2	9,90	1 501,53
Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés			
Echelon 1	N4E1	10,08	1 528,83
Echelon 2	N4E2	10,30	1 562,20
<b>II. – Personnel d’encadrement</b>			
Techniciens et agents de maîtrise (TAM)			
Niveau 1. – TAM 1			
Echelon 1	TAM 1 E1	10,75	1 630,45
Echelon 2	TAM 1 E2	11,20	1 698,70
Niveau 2. – TAM 2			
Echelon 1	TAM 2 E1	12,25	1 857,96
<b>III. – Cadres</b>			
Echelon 1	Cadre 1 E1	13,46	2 041,48
Echelon 2	Cadre 1 E2	15,01	2 276,57

## Article 2

Les parties demandent l’extension du présent avenant.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre suivant celui de la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Fait à Angers, le 25 février 2016.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9222. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE  
DE PÉPINIÈRES ET DE MARAÎCHAGE  
(Côtes-d'Armor)  
(15 décembre 1983)**

(Étendue par arrêté du 30 mars 1984,  
*Journal officiel* du 12 avril 1984)

**AVENANT N° 76 DU 5 JUILLET 2016**

NOR : AGRS1697278M  
IDCC : 9222

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles

D'une part, et

Syndicat départemental de l'agriculture CFDT

Union départementale des Côtes-d'Armor CFE-CGC SNCEA

FSCOPA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I à la convention collective du 15 décembre 1983 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 5 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Salaires et avantages en nature

En application de l'article 13 de la convention, et sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum de croissance (Smic), le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 11 de ladite convention est fixé ainsi qu'il suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
100	9,67	1 466,65
110	9,70	1 471,20
120	9,76	1 480,30
130	9,84	1 492,43
140	10,05	1 524,28
150	10,43	1 581,92
165	11,11	1 685,05
180	12,04	1 826,11

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur est fixée comme suit :

Nourriture :

- à la journée complète : 8,39 € ;
- à la demi-journée : 4,20 €.

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

**Convention collective**

**IDCC : 9221. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE  
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP  
(Côtes-d'Armor)  
(26 octobre 1982)**

(Étendue par arrêté du 15 mars 1983,  
*Journal officiel* du 29 mars 1983)

**AVENANT N° 101 DU 5 JUILLET 2016**

NOR : AGRS1697277M  
IDCC : 9221

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles

D'une part, et

Syndicat départemental de l'agriculture CFDT

Union départementale des Côtes-d'Armor CFE-CGC

Union départementale du syndicat CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I à la convention collective du 26 octobre 1982 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension ou le 1<sup>er</sup> jour du mois de la publication de son arrêté d'extension si cet arrêté devait être publié avant le 15 du mois.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE de Bretagne, unité territoriale des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 5 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Salaires et avantages en nature

#### a) Personnel ouvrier

En application des articles 14 et 15 de la convention, et sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum de croissance (Smic), le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 12 de ladite convention est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niv. 1. – Ech. 1	11	9,67	1 466,65
Niv. 1. – Ech. 2	12	9,84	1 492,43
Niv. 2. – Ech. 1	21	9,96	1 510,63
Niv. 2. – Ech. 2	22	10,40	1 577,37
Niv. 3. – Ech. 1	31	11,12	1 686,57
Niv. 3. – Ech. 2	32	11,47	1 739,65
Niv. 4. – Ech. 1	41	12,32	1 868,57
Niv. 4. – Ech. 2	42	13,47	2 042,99

#### Ramassage des « cocos de Paimpol » (campagne 2016)

Salaire à la tâche : 0,45 € net par kilogramme.

La pesée devra désormais se dérouler selon les modalités suivantes :

- le salarié devra faire face à la balance au moment de la pesée ;
- le poids retenu pour le calcul du salaire à la tâche est celui constaté sur la balance, le jour de la pesée, auquel on aura retranché le poids de la tare ;
- la tare, si elle est constituée de la caisse habituellement utilisée, en plastique bleu, ajourée, est de 3 kilos.

#### Ramassage des « pois potagers » (campagne 2016)

Salaire à la tâche : 0,45 € net par kilogramme.

#### b) Personnel d'encadrement

Le salaire horaire du personnel d'encadrement prévu par l'article 2 de l'annexe IV de la convention est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Contremaître	240	14,08	2 135,51
Responsable – adjoint d'exploitation	300	17,57	2 664,84
Responsable d'exploitation	350	20,50	3 109,24
Directeur d'exploitation	400	23,44	3 555,14

c) La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur est fixée comme suit :

Nourriture :

– à la journée complète : 9 € ;

– à la demi-journée : 6 €.

Blanchissage :

– par mois : 25 €.

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165170010-000117

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---