

# Convention collective

**CONSEILS D'ARCHITECTURE, D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT (24  
mai 2007)**



**N° de brochure : 3348**

**N° IDCC : 2666**

**Date de dernière mise à jour : 2020-07-06**



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007</b> .....	1
<b>Préambule</b> .....	1
<b>Titre Ier : Liberté d'opinion et exercice du droit syndical</b> .....	1
<b>Titre II : Classifications professionnelles et niveaux de qualification</b> .....	2
<b>Titre III : Formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....	10
<b>Titre IV : Durée du travail</b> .....	14
<b>Titre V : Congés - Absences</b> .....	16
<b>Titre VI : Embauche du personnel et contrat de travail</b> .....	17
<b>Titre VII : Conditions de rupture du contrat de travail</b> .....	17
<b>Titre VIII : Retraite complémentaire - Protection sociale</b> .....	18
8.1. Retraite complémentaire .....	18
8.2. Régime national de prévoyance complémentaire obligatoire .....	18
<b>Titre IX : Protection des salariés contre la violence au travail</b> .....	26
<b>Titre X : Egalité professionnelle</b> .....	26
<b>Titre XI : Paritarisme</b> .....	27
<b>Nouveau titre XI : Paritarisme</b> .....	28
<b>Titre XII : Fonds social et de solidarité nationale</b> .....	32
<b>Textes Attachés</b> .....	32
Avenant du 24 mai 2007 relatif aux frais de santé (Alsace-Moselle) (Annexe I au titre VIII de la convention collective) .....	32
Avenant n° 3 du 5 mars 2009 relatif à la procédure de saisine de la commission paritaire nationale .....	33
Avenant n° 5 du 14 octobre 2009 relatif à la prévoyance .....	34
Adhésion par lettre du 27 décembre 2010 de la CFTC BATIMAT à la convention .....	34
Avenant n° 8 du 17 mai 2011 relatif à la prévoyance santé .....	35
Préambule .....	35
Avenant n° 9 du 6 juin 2011 relatif à la désignation d'un OPCA .....	36
Préambule .....	36
Avenant n° 10 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance .....	37
Avenant n° 11 du 17 janvier 2012 relatif à la garantie frais de santé .....	38
Avenant n° 13 du 15 octobre 2012 relatif à la prévoyance frais de santé .....	39
Avenant n° 14 du 12 décembre 2012 relatif à la répartition des contributions au FPSPP .....	40
Avenant n° 16 du 9 décembre 2013 relatif à la garantie frais de santé .....	41
Avenant n° 18 du 13 mai 2014 relatif à la modification du régime de prévoyance .....	43
Avenant n° 19 du 25 avril 2016 relatif au temps partiel .....	46
Avenant n° 23 du 7 juin 2016 relatif à la modification du régime de frais de santé .....	48
Préambule .....	48
Annexe .....	49
Avenant n° 25 du 12 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	49
Préambule .....	49
Accord de méthode du 23 octobre 2018 relatif au changement de nom de la convention collective .....	53
Préambule .....	53
Annexe .....	55
Avenant n° 27 du 23 octobre 2018 relatif à la modification du nouveau titre XI concernant le paritarisme .....	55
Préambule .....	55
Avenant n° 29 du 8 octobre 2019 modifiant l'accord du 24 mai 2007 relatif au régime de frais de santé .....	56
Préambule .....	57
Avenant n° 30 du 5 novembre 2019 à l'accord du 24 mai 2007 relatif aux taux de cotisation du régime de prévoyance .....	57
Préambule .....	57
<b>Textes Salaires</b> .....	58
Avenant n° 2 du 20 janvier 2009 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009 .....	58
Avenant n° 6 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010 .....	58
Avenant n° 7 du 9 février 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2011 .....	59
Avenant n° 12 du 15 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012 .....	59
Avenant n° 15 du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013 .....	60
Avenant n° 17 du 3 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014 .....	60
Avenant n° 20 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015 .....	61
Avenant n° 21 du 10 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016 .....	62
Avenant n° 22 du 14 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017 .....	62
Avenant n° 24 du 12 décembre 2017 relatif à la valeur nationale du point au 1er janvier 2018 .....	63
Avenant n° 28 du 5 février 2019 relatif à la valeur du point .....	64
Avenant n° 31 du 8 janvier 2020 relatif à la valeur du point et aux minima salariaux au 1er janvier 2020 .....	64
<b>Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale</b> .....	65
<b>Préambule</b> .....	66
<b>Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale</b> .....	67
<b>Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale</b> .....	68
<b>Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale</b> .....	68
<b>Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)</b> .....	71
<b>Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires</b> .....	71
<b>Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale</b> .....	72
<b>Titre VII Gestion des contributions conventionnelles</b> .....	72
<b>Titre VIII Dispositions diverses</b> .....	72
<b>Titre IX Autres dispositions</b> .....	73
<b>Annexe</b> .....	73
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>AVENANT n° 21 relatif à la valeur nationale du point</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 24 du 12 décembre 2017</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 26 modif champ d'application / intitulé CC (10 juillet 2018)</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 26 rectificatif champ d'application (10 juillet 2018)</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1

Liste chronologique .....	CHRO-1
Index alphabétique .....	ALPHA-1

# Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE
Organisations de salariés	BTP CFE-CGC, SYNATPAU CFDT
Organisations adhérentes	Le syndicat des salariés du BATIMAT BTP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 27 décembre 2010 (BO n°2011-31)

## Préambule

En vigueur étendu

Les CAUE sont des associations départementales issues de la loi sur l'architecture du 3 janvier 1977. Ils assument des missions de service public définies à l'article 7 de la loi dans un cadre et un esprit associatif.

Cette présente convention collective nationale règle les obligations réciproques et les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE). Cette convention est un outil ouvert et évolutif permettant d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation des missions de service public des CAUE.

Elle a pour but d'harmoniser le statut contractuel de l'ensemble du personnel des CAUE, notamment au sujet des conditions de travail, des évolutions de carrière et de promotion tout en tenant compte de la spécificité des CAUE.

## Champ d'application

La présente convention s'applique à tous les salariés des associations conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, dont les statuts sont définis par le titre II de la loi sur l'architecture n° 77-2 du 3 janvier 1977 et par le décret n° 78-172 du 9 février 1978, ainsi qu'aux salariés des unions régionales et de la fédération nationale, sur l'ensemble de la métropole et des départements d'outre-mer.

## Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## Entrée en vigueur

L'entrée en application de la présente convention coïncidera avec la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## Révision

La convention peut être révisée à tout moment après une demande faite par une ou plusieurs des parties signataires et adhérents.

La partie qui prend l'initiative d'une demande de révision doit l'accompagner d'un projet de rédaction sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec avis de réception :

- à tous les signataires et adhérents ;

- au siège de la fédération nationale des CAUE, qui sera chargée de réunir dans un délai de 3 mois maximum l'ensemble des parties concernées pour que s'engagent les négociations en vue de la révision proposée.

Les articles de la convention ainsi révisés feront l'objet d'un avenant soumis à la publicité prévue à l'article L. 132-10 du code du travail.

## Dénonciation

La convention peut être dénoncée, en totalité ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément à la législation en vigueur.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents de la convention et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

La dénonciation doit être précédée d'un préavis de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée s'il y a eu accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

La fédération nationale des CAUE sera chargée de réunir l'ensemble des parties concernées pour que s'engagent les négociations.

Pour le cas où la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention, les salariés concernés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

## Extension

Les partenaires sociaux demanderont l'extension de la convention collective nationale, dès la signature de celle-ci par les parties contractantes.

## Force obligatoire

La convention collective des CAUE s'applique dans tous les CAUE entrant dans son champ d'application, sans possibilité de dérogation aux dispositions développées dans la présente convention collective, sauf mesures plus favorables.

## Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de la suppression ou de la réduction des avantages individuels acquis par le personnel en fonctions à la date de la signature de la présente convention.

Toutefois, les avantages institués par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet par voie de contrat de travail, d'accord d'entreprise ou par usage au sein des CAUE.

## Titre Ier : Liberté d'opinion et exercice du droit syndical

En vigueur étendu

Conformément à la loi, les parties contractantes reconnaissent à chacun sa liberté d'opinion et celle d'adhérer à une organisation syndicale de son choix.

Elles reconnaissent également aux syndicats la liberté d'exercer leur action et les dispositions des articles L. 122-45 et L. 412-2 du code du travail qui s'appliquent de plein droit aux salariés.

Notamment, les employeurs et salariés ne doivent en aucun cas prendre en considération au sein de l'entreprise les origines et opinions de quiconque, non plus que l'appartenance à un syndicat.

Les employeurs ne doivent pas non plus en tenir compte pour arrêter leur décision concernant l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et les congédiements, la rémunération, l'avancement ou la promotion.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

L'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

#### Article 1.1

En vigueur étendu

Sous réserve d'un préavis de 6 jours ouvrables, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour les représenter aux réunions préparatoires et plénières de la commission paritaire nationale de la convention collective en charge de concilier sur les différends individuels et collectifs, de proposer ou interpréter les textes conventionnels, de négocier les salaires minima de la grille de classification.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif. Elles ne font l'objet d'aucune retenue sur salaire et ne sont pas décomptées des congés payés.

#### Article 1.2

En vigueur étendu

La prise en charge des frais de déplacement et de séjour des salariés et employeurs participant aux réunions de la commission paritaire nationale de la convention collective est assurée par le fonds de fonctionnement de la convention collective dans les conditions ci-dessous.

Chaque organisation syndicale peut désigner un représentant qui sera autorisé à s'absenter.

Déplacement en train : le remboursement des frais de déplacement s'effectue sur la base d'un billet SNCF de 2de classe.

Déplacement en avion : le remboursement des frais de déplacement des résidents dans les départements d'outre-mer s'effectuent sur présentation d'un billet d'avion en classe économique.

Pour la métropole, si le déplacement en avion s'avère plus économique en soi, ou par économie de frais d'hôtel, le remboursement des frais de déplacement sur cette base est également accepté

Déplacement en voiture : le défraiement s'effectue sur la base des kilomètres parcourus au tarif kilométrique SNCF d'un billet de 2de classe auquel s'ajoutent les frais annexes (parking, péage).

Restauration hébergement : les frais de restauration sont remboursés à raison de 1 repas par journée sur justificatif selon le barème publié par l'administration fiscale au *Journal officiel* chaque année.

Les frais d'hébergement sont remboursés sur la base d'une nuitée et d'un petit déjeuner par personne en hôtel 2 étoiles.

En cas d'hébergement ou de retour tardif (arrivée domicile après 22 heures), un second repas est pris en charge.

#### Article 1.3

En vigueur étendu

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale en vue de siéger dans la commission paritaire nationale de la convention collective bénéficient, en cas de licenciement, de la protection attribuée aux délégués syndicaux par l'article L. 412-18 du code du travail.

#### Article 1.4

En vigueur étendu

a) Sections syndicales : (1)

Chaque syndicat représentatif peut constituer une section syndicale dans chacun des 8 périmètres géographiques définis ci-dessous, celle-ci assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

1. Nord, Ile-de-France : régions Nord - Pas-de-Calais, Haute-Normandie, Picardie et Ile-de-France.

2. Nord-Ouest : régions Basse-Normandie, Bretagne et Pays de la Loire.

3. Centre-Ouest : régions Centre, Poitou-Charentes et Limousin.

4. Grand Est : régions Champagne-Ardenne, Lorraine, Alsace, Bourgogne et Franche-Comté.

5. Auvergne, Alpes : régions Auvergne et Rhône-Alpes.

6. Sud-Ouest : régions Aquitaine et Midi-Pyrénées.

7. Sud-Est : régions Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse.

8. Outre-mer : Guadeloupe, Martinique, Guyane et île de la Réunion.

Le fonctionnement et les droits de ces sections syndicales sont régis par les dispositions des articles L. 412-6 à L. 412-10 du code du travail.

b) Délégués syndicaux :

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale peut désigner un délégué syndical. Celui-ci bénéficie des attributions et protections prévues par les articles L. 412-11 et suivants du code du travail.

c) Délégués du personnel :

Des délégués du personnel sont mis en place dans les CAUE, les salariés à temps partiel comptant pour un entier.

L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs des délégués du personnel sont régis par les articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

d) Représentants au conseil d'administration :

Conformément aux statuts des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, l'ensemble du personnel de chaque CAUE élit en son sein un représentant au conseil d'administration qui siège avec voix consultative.

*Les détenteurs de ce mandat bénéficient, en cas de licenciement, de la protection attribuée aux délégués du personnel par l'article L. 425-1 du code du travail. (2)*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 412-6 du code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 425-1 du code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation et le Conseil d'Etat (Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-45.893, et CE, 29 décembre 1995, n° 122. 643). Les institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle doivent, en effet, pour pouvoir ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

#### Article 1.5

En vigueur étendu

Dans les CAUE comptant 50 salariés au moins, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les conditions prévues par les articles L. 236-1 et suivants du code du travail.

Dans les CAUE de moins de 50 salariés comportant des délégués du personnel, ceux-ci sont investis des missions incombant aux membres des CHSCT.

#### Article 1.6

En vigueur étendu

Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi à partir de 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

La subvention de fonctionnement du comité d'entreprise propre à lui assurer l'exécution de ses missions est fixée par l'article L. 434-8 du code du travail.

### **Titre II : Classifications professionnelles et niveaux de qualification**

#### Article 2.1

En vigueur étendu



Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité de la mise en place d'une grille de classification des salariés pour adopter un système plus approprié aux réalités techniques et sociales de la profession.

La présente classification a pour objet de favoriser l'emploi qualifié.

A cette fin, il est décidé :

- d'établir la structure des classifications ;
- de reconnaître les capacités acquises par les salariés des CAUE et promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de favoriser le déroulement de carrière des salariés et les possibilités de cursus professionnel ;
- d'harmoniser les salaires minimaux en respectant l'écart hiérarchique ;
- de négocier nationalement la grille des salaires.

#### Article 2.2

En vigueur étendu

La grille de classification des salariés des CAUE comporte 5 niveaux d'emplois définis par des critères classants suivants précisés dans le tableau progressif des contenus de classification, sans priorité ni hiérarchie.

Ceux-ci sont :

- contenu de l'activité ;
- autonomie et initiative ;
- technicité ;
- diplômes, formation et expérience.

1er critère : contenu de l'activité.

Il s'agit de la part de production du CAUE déléguée au salarié par l'employeur. Cette part se mesure à la nature complexe et variée et quantitative des directives transmises au salarié pour remplir ses actions et missions.

2e critère : autonomie et initiative.

Il faut dissocier l'autonomie, liée au contrat de travail et au contenu de l'emploi proposé ou occupé par le salarié, de l'initiative, qui est le fait du salarié. La première comme la seconde sont donc des paramètres essentiels devant être analysés et mesurés au gré de la vie professionnelle du salarié lors des bilans annuels ou intermédiaires.

3e critère : technicité.

Ce critère est lié à l'emploi occupé par le salarié et aux outils, techniques et/ou intellectuels, dont il a le savoir-faire dans son activité pour effectuer les actions et missions qui lui sont confiées.

4e critère : formation et/ou expérience.

La formation initiale ou continue correspond à un niveau de connaissance théorique, sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou un diplôme admis en équivalence, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), d'une attestation de suivi de formation délivrée par un organisme de formation.

L'expérience professionnelle correspond à des connaissances acquises par une pratique répétée d'actions ou de missions par l'observation du milieu professionnel et individuel.

Celle-ci peut être validée par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

#### Niveau I

##### Position 1

Les salariés de niveau I position 1 effectuent des travaux de très simple exécution, ne nécessitant pas de connaissance particulière, selon des instructions précises et font l'objet d'un contrôle permanent.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions du cadre de travail.

Cette position est une position d'accueil pour les salariés ayant acquis un diplôme de niveau VI de l'éducation nationale, mais n'ayant ni formation ni spécialisation professionnelle.

##### Position 2

Les salariés de niveau I, position 2 effectuent des travaux de simple exécution selon des instructions précises et font l'objet d'un contrôle fréquent.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances acquises par :

- un diplôme de niveau V bis, V de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

#### Niveau II

##### Position 1

Les salariés de niveau II position 1 effectuent les actions simples de leur métier selon des instructions précises faisant l'objet d'un suivi régulier.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives contrôlées très élémentaires.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance partielle des techniques de leur métier acquise par :

- un diplôme de niveau IV b de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

##### Position 2

Les salariés de niveau II position 2 effectuent des actions courantes de leur métier selon des instructions précises faisant l'objet d'un suivi ponctuel.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives contrôlées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance partielle des techniques de leur métier acquise par :

- un diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

#### Niveau III

##### Position 1

Les salariés de niveau III position 1 effectuent des actions courantes de leur métier selon des instructions générales faisant l'objet d'un suivi éventuel et d'une validation par action.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives validées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance confirmée des techniques de leur métier acquise par :

- un diplôme de niveau III de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

#### Position 2

Les salariés de niveau III position 2 effectuent des actions complexes de leur métier selon des directives générales faisant l'objet d'un suivi éventuel et d'une validation par action.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives validées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance confirmée des techniques de leur métier acquise par :

- un diplôme de niveau III de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

#### Position 3

Les salariés de niveau III position 3 effectuent des actions complexes de leur métier selon des directives générales faisant l'objet d'une validation en phase finale.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives autonomes dans le choix des procédures et moyens permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisées des techniques et des outils de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveau III de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

#### Niveau IV

##### Position 1

Les salariés de niveau IV position 1 réalisent et organisent des missions à partir de directives générales, à charge d'en rendre compte à leur direction.

Les emplois de ce niveau nécessitent une autonomie contrôlée : la maîtrise des outils nécessaires à la réalisation des missions, la capacité à analyser les contraintes liées à l'activité.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisées de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de ces missions, ils peuvent :

- être amenés à accomplir des fonctions de représentation simple auprès de tiers ;
- être amenés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

##### Position 2

Les salariés de niveau IV position 2 réalisent et organisent des missions à partir de directives générales, à charge d'en informer leur direction.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une entière autonomie, d'une part, la maîtrise des outils nécessaires à la réalisation des missions confiées, d'autre part, la capacité à analyser les contraintes liées à l'activité et la capacité à proposer des choix de réalisation.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.

possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisées de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de ces missions, ils peuvent :

- être amenés à accomplir des missions de représentation auprès de tiers ;
- être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle ;
- être assistés d'autres salariés.

##### Position 3

Les salariés de niveau IV position 3 réalisent et organisent des missions complexes à partir des orientations du CAUE, sous condition d'en informer leur direction.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation de pouvoir, d'une part, la maîtrise des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part, la capacité à exercer des choix, à définir des outils et à mobiliser des compétences.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de la réalisation et de l'organisation de leurs missions.

Ils possèdent et mettent en œuvre les connaissances maîtrisées de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveau II ou I de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de leurs missions, ils peuvent :

- être amenés à organiser le travail des salariés appelés à les assister et en assurer l'animation ;
- être amenés à assumer des missions de représentation auprès de tiers ;

- être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

#### Niveau V

Les salariés de niveau V réalisent, organisent, coordonnent et/ou encadrent les activités du CAUE selon les orientations et/ou objectifs définis par les instances statutaires.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation permanente de gestion économique et sociale, d'une part, la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part, la capacité à définir les outils, les compétences, les choix, adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs du CAUE.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur charge.

Ils possèdent et mettent en œuvre les compétences maîtrisées de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveau II ou I de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

#### Article 2.3

En vigueur étendu

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux 5 niveaux sont les suivants :

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	ÉDUCATION NATIONALE
I	1	300	VI
	2	320	CAP V bis, V
II			BP
	1	340	IV b
	2	360	IV a
III			BTS
	1	400	III
	2	440	III
	3	500	III
IV Cadres T assimilés Cadres E encadrants			Licence, école archi., ingénieurs
	1	530	II
	2	560	II
	3	600	II, I
V	1	700	II, I

#### Grille des salaires minima

La valeur du point applicable aux coefficients hiérarchiques définis par la classification professionnelle est fixée à 4,66 € à dater de la mise en vigueur de la présente convention sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

Le niveau I position 1 de la grille de classification restera en tout état de cause supérieur ou égal à la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

En conséquence, les barèmes des salaires minima en fonction des coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles résultent du tableau ci-après.

Cette grille sera à modifier, chaque année, selon le montant du point issu de la négociation annuelle établissant cette dernière pour une valeur janvier.

Valeur du point à la date de signature de la CCN : 4,66 €.

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel
I	1	300	1 398,00
	2	320	1 491,20
II	1	340	1 584,40
	2	360	1 677,60
III	1	400	1 864,00
	2	440	2 050,40
	3	500	2 330,00
IV Cadres T assimilés Cadres E encadrants	1	530	2 496,80
	2	560	2 609,60
	3	600	2 796,00
V	1	700	3 262,00

Les partenaires sociaux se réuniront chaque fin d'année dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective pour négocier sur les salaires minima, lesquels feront l'objet d'un avenant à la présente convention collective qui fera l'objet du dépôt légal et d'une demande d'extension, dès sa signature, dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

#### Article 2.4

En vigueur étendu

Le statut de cadre est acquis à partir du niveau IV, position 1, coefficient 530 pour les cadres T assimilés et le niveau IV, position 2, coefficient 560 pour les cadres E encadrants.

#### Article 2.5

En vigueur étendu

La polyvalence et les polytechnicités doivent être reconnues. Elles se caractérisent pour son titulaire par la pratique accessoire et répétée de plusieurs activités techniques distinctes de sa fonction principale.

La polyvalence et les polytechnicités ouvrent droit à l'attribution de points supplémentaires par tranche de 5 points, avec un plafonnement égal à la moitié de l'écart entre les coefficients de deux positions contiguës, s'ajoutant au coefficient hiérarchique sans pour autant modifier la qualification contractuelle.

Le contrat de travail et ou le bulletin de salaire identifient la fonction, les polyvalences et les polytechnicités exercées, mais positionnent en priorité la fonction dominante dans les documents susmentionnés.

#### Article 2.6

En vigueur étendu

Les définitions des niveaux et positions donnés à l'article 2 du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés, l'acquisition de compétences et le développement de leur technicité. L'évaluation de carrière doit permettre d'analyser la progression des connaissances et compétences afin de réviser le coefficient attribué en raison des définitions générales citées (art. 2.2).

Au-delà d'une période de 3 mois, tout salarié effectuant des actions et missions permanentes ou répétées relevant de niveaux et positions professionnels supérieurs à sa classification doit être classé dans le niveau ou la position correspondant à ceux-ci.

A cet effet, la situation des salariés fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un entretien professionnel, séparé de l'entretien individuel, au plus tard 1 an après leur entrée dans l'association, et par la suite selon une période biennale. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4, L. 122-28-7, dernier alinéa, et L. 225-26 du code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

#### Article 2.7

En vigueur étendu

Dès l'entrée en application de la convention collective, et dans un délai de 6 mois, les salariés seront classés selon les principes décrits dans le présent chapitre.

#### Article 2.8

En vigueur étendu

Le salaire réel brut de base ne détermine pas le coefficient de classification et peut être supérieur au salaire minimum correspondant au coefficient.

Le salaire minimum correspondant au coefficient ne diminue aucunement le salaire brut de base acquis.

Le classement des salariés doit s'opérer comme suit :

- prendre en compte les compétences et la nature des métiers ou fonctions réellement exercés ;
- confronter ces éléments aux définitions générales des 5 niveaux et 11 positions ;
- se référer au tableau synoptique des critères de classement ;
- s'approprier les définitions du glossaire.

Il n'y a pas de concordance entre les nouveaux coefficients hiérarchiques et ceux qui auraient pu être utilisés antérieurement. Le statut cadre des salariés ne peut être remis en cause, il est considéré comme un avantage acquis à titre individuel au sein des CAUE.

L'expérience et les formations acquises des salariés sont des éléments prépondérants et doivent être prises en compte pour le classement.

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède une technicité acquise par expérience professionnelle.

La pratique accessoire et répétée de plusieurs compétences distinctes d'une fonction principale constitue la polyvalence et la polytechnicité. Elle autorise l'attribution de points supplémentaires.

L'information des salariés se fait au cours de réunions où l'employeur, les salariés et les délégués du personnel, s'ils existent, échangent sur les principes de la classification.

Des entretiens d'évaluation de carrière sont organisés par l'employeur ; au cours de ceux-ci, l'employeur et le salarié échangent sur la prise en compte des différents critères de la classification à l'aide des documents définis par ce chapitre (tableau progressif des contenus de classification, tableau synoptique de notations, glossaire des termes employés).

L'employeur informe le salarié de son classement : emploi, niveau, position, coefficient, et le lui notifie par écrit à l'issue de l'entretien sous quinzaine.

En cas de désaccord, le salarié peut demander, par écrit, à l'employeur un réexamen motivé, sous 1 mois.

En cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir, par écrit via sa présidence, la commission paritaire nationale de la convention collective des CAUE, 20-22, rue du Commandeur, 75014 Paris.

#### A. - Tableau progressif des contenus de classification

La grille à critères classants repose sur la définition de niveaux et positions de qualification à travers des critères prédéterminés pour chaque niveau et position par évolution progressive du contenu des définitions des critères de classement de la grille de classification.

##### Niveau I - Position 1

Ce niveau et cette position accueillent des salariés sans formation, ni spécialisation particulière.

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- de travaux de très simple exécution ;
- d'instructions précises ;
- de contrôle permanent ;
- de diplôme VI de l'éducation nationale.

##### Niveau I - Position 2

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- de travaux de simple exécution ;
- d'instructions précises ;
- de contrôle fréquent ;
- de diplôme professionnel de niveau V bis, V de l'éducation nationale ;
- de formation continue, d'expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

##### Niveau II - Position 1

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- d'actions simples du métier ;
- de connaissances techniques partielles ;
- de responsabilité d'exécution ;
- d'initiatives contrôlées ;
- de suivi régulier ;
- de diplôme professionnel de niveau IV b de l'éducation nationale.

##### Niveau II - Position 2

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- d'actions courantes du métier ;
- de suivi ponctuel ;
- de capacité à choisir des procédures ;
- de diplôme professionnel de niveau IV a de l'éducation nationale.

Niveau III - Position 1

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- d'instructions générales ;
- de suivi éventuel ;
- de validation par action ;
- d'initiatives validées ;
- de diplôme professionnel de niveau III de l'éducation nationale.

Niveau III - Position 2

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- d'actions complexes ;
- de directives générales.

Niveau III - Position 3

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- de validation en phase finale ;
- d'initiatives autonomes ;
- de connaissances maîtrisées des outils et des techniques.

Niveau IV - Position 1

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- de réalisation et organisation de missions ;
- d'analyse des contraintes liées à l'activité ;
- d'autonomie partielle, de compte rendu de mission ;
- de connaissances maîtrisées du métier ;
- des fonctions de représentation simple ;
- de transmission de savoir et d'expérience ;
- de diplôme professionnel de niveau II de l'éducation nationale.

Niveau IV - Position 2

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- d'autonomie complète ;
- d'information de la direction ;
- de responsabilité dans l'accomplissement de la mission ;
- de capacité à proposer des choix de réalisation ;
- des missions de représentation ;
- d'être assisté par d'autres salariés.

Niveau IV - Position 3

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- de missions complexes ;
- d'orientation du CAUE ;
- d'autonomie de délégation de pouvoir ;
- de maîtrise des moyens et des contraintes de l'activité ;
- d'exercer des choix ;
- de définir des outils ;
- de mobiliser des compétences ;
- d'organiser et d'animer le travail de salariés ;
- de diplôme professionnel de niveau II et I de l'éducation nationale.

Niveau V - Position 1

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- d'organisation, d'encadrement et de coordination des activités du CAUE ;
- d'autonomie de délégation permanente de gestion économique et sociale ;
- de maîtrise des moyens, des contraintes ;
- de définition des choix ;
- de réalisation d'orientations et d'objectifs.

#### B. - Tableau synoptique des critères classants

Le tableau synoptique de la grille à critères classants permet de visualiser les définitions de la grille et de déterminer une notation des compétences par critère, niveau et position indépendants les uns des autres.

Ce tableau doit être lu :

- horizontalement de droite à gauche, sans priorité ni hiérarchie entre eux ;
- verticalement, il révèle une notation des critères par niveaux et positions.

Le coefficient attribué sera obtenu en divisant l'addition des notations des critères classants par son nombre total (soit quatre). Le résultat considéré doit être rapproché des coefficients de la grille de classification sur la base d'un arrondi à la moitié de la différence entre le coefficient inférieur et le coefficient

supérieur au résultat de la moyenne obtenue.

Exemple 1 : contenu activité = 470 ; autonomie/initiative = 530 ; technicité = 480 ; formation, diplôme, expérience = 520.

$470 + 530 + 480 + 520 = 2000/4 = 500$

soit un classement au Niveau III, Position 3, coefficient 500.

Ce coefficient correspond à la base de salaire en dessous de laquelle il n'est pas possible de rémunérer le salarié.

Exemple 2 : contenu activité = 510 ; autonomie/initiative = 540 ; technicité = 500 ; formation, diplôme, expérience = 530.

$510 + 540 + 500 + 530 = 2080/4 = 520$

soit un classement au niveau IV, position I, coefficient 530.

NIV.	POS.	CONTENU ACTIVITÉ	AUTONOMIE, INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION, DIPLOME, titre, certification, expérience	ÉCHELLE de notation	COEF.		
I	1	Travaux de très simple exécution selon des instructions précises	Travaux effectués avec contrôle permanent	Sans mise en oeuvre de connaissance particulière, simple adaptation aux conditions de cadre de travail	Diplôme de niveau VI de l'EN Formation générale	300	300		
						320			
	2	Travaux de simple exécution selon des instructions précises	Travaux effectués avec contrôles fréquents	Notions de base mises en oeuvre par application de connaissances technologiques, professionnelles	Diplôme de niveau V b-V de l'EN Formation générale, technologique ou professionnelle (BEP-CAP)	320		320	
						330			
					340				
II	1	Actions simples du métier selon des instructions précises	Actions effectuées avec suivi régulier	Connaissance partielle des techniques du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau IV b de l'EN Formation générale, technologique ou professionnelle	340	340		
						350			
						360			
	2	Actions courantes du métier selon des instructions précises	Actions effectuées avec suivi ponctuel	Connaissance partielle des techniques du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau IV a de l'EN Formation générale, technologique ou professionnelle	360		360	
						380			
						400			
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite							
			Initiatives contrôlées						
III	1	Actions courantes du métier selon des instructions générales	Actions effectuées avec suivi éventuel et validation par action	Connaissance confirmée des techniques du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau III de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	400	400		
						410			
						420			
						430			
						440			
	2	Actions complexes du métier selon des directives générales	Actions effectuées avec suivi éventuel et validation par action	Connaissance confirmée des techniques du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau III de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	440		440	
						450			
						460			
						X			
						470			
						480			
	3	Actions complexes du métier selon des directives générales	Actions effectuées avec validation en phase finale	Connaissance maîtrisée des techniques et des outils du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau III de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	500			500
						510			
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite	Initiatives autonomes	Capacité à choisir des moyens	Expérience				
					X				
			X						

IV	1	Missions à partir de directives générales	Missions organisées et réalisées sous la condition d'en rendre compte à la direction	Connaissance maîtrisée des techniques et des outils du métier acquise par formation et/ou expérience Analyse des contraintes liées à l'activité	Diplôme de niveau II de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	530	530
		Fonctions de représentation simple auprès de tiers	Autonomie partielle		Expérience	540	
		Transmission de savoir et d'expérience professionnelle				550	
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite				560	
	2	Missions à partir de directives générales	Missions organisées et réalisées sous la condition d'en rendre compte à la direction	Connaissance maîtrisée des techniques et des outils du métier acquise par formation et/ou expérience Analyse des contraintes liées à l'activité Capacité à proposer des choix de réalisation	Diplôme de niveau II de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	560	560
		Assistance de salariés	Autonomie		Expérience	570	
		Missions de représentation auprès de tiers				580	
		Transmission de savoir et d'expérience professionnelle				590	
	3	Missions complexes à partir d'orientations Animation et organisation de salariés	Missions organisées et réalisées sous la condition d'en informer la direction	Connaissance maîtrisée des techniques, des outils, des moyens, des contraintes de l'activité, du métier Capacité à exercer des choix de réalisation Capacité à définir des outils Capacité à mobiliser des compétences	Diplôme de niveau II et I de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	600	600
		Missions de représentation auprès de tiers	Autonomie de délégation de pouvoir		Expérience	625	
		Transmission de savoir et d'expérience professionnelle				650	
		Responsabilité de l'accomplissement dans cette limite				700	
V	1	Les salariés de ce niveau coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise sous l'autorité de l'employeur ; ils sont dans cette limite responsables de la réalisation des orientations et/ou objectifs des instances statutaires		Compétences des connaissances du métier	Diplôme de niveau II et I de l'EN	700	700
		Responsabilité de leurs charges dans cette limite	Autonomie de délégation permanente de gestion économique et sociale	Capacité à définir les outils Capacité à définir les compétences Capacité à définir les choix	Formation générale technologique ou professionnelle	725	
				Expérience	750		
					775		
					800		

Exemple : moyenne = (470 + 530 + 480 + 520) : 4 = 500

### C. - Glossaire des termes employés

Action : faculté d'agir.

Adaptation : faculté du salarié à maîtriser son activité et sa situation de travail.

Autonomie : capacité de décision dans la réalisation d'actions et de missions.

Classification : système de classement et de hiérarchisation des qualifications.

Complexe : nécessitant des efforts d'analyse.

Connaissance : acquisition de savoirs et de savoir-faire.

Courant : présentant des difficultés et des efforts de réalisation.

Effectuer : accomplir une tâche.

Elémentaire : présentant peu de difficultés et sans effort de réalisation.

Emploi : ensemble d'actions et de missions en relation avec une fonction.

Exécuter : mener à bien une procédure.

Expérience : connaissance acquise par la pratique, qu'elle soit professionnelle ou extraprofessionnelle.

Fonction : prise en charge d'un ensemble d'opérations et de décisions se définissant en rapport avec des compétences et à des qualités techniques.

Initiative : aptitude à entreprendre spontanément.

Instruction : explication verbale ou écrite.

Maîtrise : sûreté d'un savoir-faire.

Métier : profession caractérisée par une spécialité exigeant un apprentissage et de l'expérience.

Mission : charge confiée pour exécution.

Moyen : une procédure technique.

Objectif : but à atteindre.

Orientation : direction déterminée à partir de repères.

Outil : ensemble de moyens.

Polyvalence : capacité d'exercer dans plusieurs champs d'activité.

Polytechnicité : capacité de maîtriser plusieurs techniques.

Qualification : degré de capacité professionnelle attesté par un diplôme ou expérience professionnelle.

Réaliser : aboutir à une finalité.

Responsabilité : capacité d'assumer un acte professionnel.

Savoir : ensemble de connaissances acquises par l'apprentissage ou/et l'expérience.

Simple : présentant peu de difficultés mais nécessitant des efforts de réalisation.

Stratégies : ensemble d'orientations et décisions.

Technique : ensemble des procédés d'une compétence professionnelle.

#### Suivi de l'application de la nouvelle classification

Les problèmes généraux et particuliers susceptibles d'être posés par l'interprétation de la présente classification pourront être soumis pour avis et conciliation, par la partie la plus diligente et par courrier motivé à la commission paritaire nationale de la convention collective.

#### Article 2.9

En vigueur étendu

Raison sociale :

Adresse de l'entreprise :

Salarié :

(nom, prénom, adresse)

Date :

M.

Depuis le , vous êtes au service de notre entreprise en qualité de.

Conformément au chapitre II de la convention collective nationale des CAUE, instituant une nouvelle méthode de classification des emplois, et faisant suite à notre entretien du , où nous avons échangé sur votre qualification au regard des critères classant, nous vous notifions qu'à dater du , vous serez classé(e) comme suit :

Emploi :

Niveau :

Position :

Coefficient hiérarchique :

Par ailleurs, nous vous informons qu'à cette date, votre salaire réel brut de base sera porté à :

Veillez agréer, M. , l'expression de nos sentiments distingués.

(Signature de l'employeur)

#### Article 2.10

En vigueur étendu

Nom :

Prénom :

Monsieur le président,

Organisme

Adresse

Date :

Monsieur le président de la commission paritaire nationale de la convention collective,

Je conteste le nouveau classement attribué à mon emploi, et conformément à la convention collective nationale, je souhaite que ma situation fasse l'objet d'un examen de votre part pour avis de conciliation.

En effet, j'occupe l'emploi de..... (développez vos arguments).

Bien évidemment, je compléterai mon point de vue lors de l'entretien que vous voudrez bien m'accorder dans un délai de 1 mois.

Je serai assisté de M./Mme..... (précisez les nom et qualité).

Dans l'attente, recevez, Monsieur le Président, l'expression de mes sincères salutations.

Signature

### **Titre III : Formation professionnelle tout au long de la vie**

#### Article 3.1

En vigueur étendu

La formation tout au long de la vie professionnelle vise à créer les conditions d'une mobilisation en faveur de l'emploi et du nécessaire développement des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux se donnent comme objectifs :

- l'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi au sein des CAUE ;
- la reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation ;
- la validation des connaissances et expériences professionnelles ;



- la mise en œuvre d'une politique de tutorat des publics en formation ;
- l'information relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de conduire des actions de formation professionnelle, dans le cadre :

- de la professionnalisation ;
- du plan de formation prioritaire de branche ;
- du droit individuel à la formation des salariés ;
- du congé individuel de formation.

#### Article 3.2

En vigueur étendu

Les CAUE adhèrent à uniformation, organisme paritaire collecteur agréé au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation, dont le siège est à Paris au 43, boulevard Diderot, 75012 Paris, pour la collecte des contributions stipulées par la présente convention au titre de la participation des employeurs au financement de la formation à compter de la date d'expiration de l'agrément d'habitat formation.

#### Article 3.3

En vigueur étendu

Dans le respect de l'article R. 964-13 du code du travail, les CAUE versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue définie ci-après à l'organisme paritaire collecteur agréé Uniformation.

##### Entreprises de moins de 10 salariés

La contribution est fixée à 0,95 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,80 % au titre du plan de formation.

##### Entreprises de 10 à 20 salariés

La contribution est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,90 % au titre du plan de formation.

##### Entreprises de 20 salariés et plus

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,90 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Pour le financement des congés individuels de formation des titulaires de contrat à durée déterminée, toutes les entreprises, sans considération de l'effectif, versent à Uniformation une contribution égale à 1% de la masse salariale annuelle brute des salariés en CDD.

#### Article 3.4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord confient à la commission paritaire nationale de la convention collective (CPNCC) la définition des objectifs prioritaires des formations admises et le réexamen annuel des actions et des publics qui s'avèreraient nécessaires pour la mise en œuvre de la professionnalisation sans préjuger des capacités de financement par l'organisme collecteur.

##### 3.4.1. Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord confirment la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation à accueillir, mobiliser, motiver les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer, évoluer au sein de notre branche professionnelle par l'acquisition ou l'amélioration de connaissances aboutissant à une classification qualifiante.

##### Règles générales

Dans le cadre du contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois, sont concernés les publics jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. La formation devra représenter entre 15 à 25 % de la durée du contrat et au minimum 150 heures. La durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et /ou la durée de la formation jusqu'à 50 % de celle ci, dès lors que le salarié prépare un titre, un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle.

Les contrats de professionnalisation sont conclus entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : le type de contrat, l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification, temps de formation).

##### Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédés d'une évaluation individuelle.

Dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner avec le salarié et le tuteur l'adéquation du programme de formation et vérifier l'accomplissement des objectifs définis.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNCC, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

##### Rémunération

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant au titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNCC et prises en charge par Uniformation suivant un forfait horaire de 9,15 € pour un contrat en CDD et 19,15 € pour les contrats en CDI.

##### 3.4.2. La période de professionnalisation

Les partenaires sociaux du présent accord confirment les objectifs essentiels des périodes de professionnalisation, à savoir :

- favoriser l'évolution professionnelle des salariés intéressés ;
- mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des compétences au sein des entreprises et dans la branche professionnelle ;
- capitaliser, par des unités de valeur, les formations suivies et les expériences professionnelles acquises ;
- faire bénéficier les salariés intéressés d'une priorité d'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

##### Règles générales

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont concernés :

- les publics dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des organisations d'entreprises et des technologies ;
- les salariés comptant 10 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés, les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les titulaires de pension d'invalidité, etc.

Les périodes de professionnalisation sont conclues entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans ou hors temps de travail, allocation hors temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation).

#### Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'évolution de carrière prévu à l'article 5 de la CCN des CAUE ainsi que sur la production de conclusions d'un bilan de compétences ou d'un projet de validation des acquis de l'expérience.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNCC, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

#### Rémunérations

Les entreprises bénéficieront de la possibilité de réaliser des formations hors temps de travail, ces heures de formation, à concurrence de 80 heures par an, donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

#### Financement

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNCC et prises en charge par Uniformation.

#### Article 3.5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

#### Article 3.6

En vigueur étendu

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire le CAUE, l'apprenant et le tuteur ;
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle ;
- à professionnaliser le rôle du tutorat en dotant le tuteur de compétence et d'un statut qualifiant.

Définition du tuteur :

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée.

Objectifs du tuteur :

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation ;
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles ;
- assurer la liaison avec les organismes de formation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

Le tuteur bénéficie d'une formation spécifique à sa mission et d'un dégageant de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

#### Financement

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNCC et prises en charge par Uniformation dans la limite d'un double plafond de 15 € par heure de formation et 40 heures de formation.

Uniformation prendra en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois.

#### Article 3.7

En vigueur étendu

Sont prioritaires, au titre de la professionnalisation, les formations en lien avec les missions et les domaines d'activité des CAUE.

#### Article 3.8

En vigueur étendu

Les trois actions, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante.

Adaptation au poste de travail :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation à son poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

Evolution et maintien dans l'emploi :

- toute action de formation suivie par le salarié liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, rendue nécessaire par la stratégie économique, l'évolution technologique et la structuration de l'entreprise, est mise en oeuvre pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

Développement des compétences :

- toute action de formation ayant pour objet le développement des compétences mise en oeuvre :

- soit pendant les heures de travail, avec maintien de la rémunération ;

- soit hors du temps de travail, à concurrence de 80 heures par an imputable au contingent d'heures supplémentaires donnant droit au salarié à une allocation de formation, versée par l'employeur, égale à 50 % de sa rémunération nette exclue de charges sociales.

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit conclu entre le salarié et l'employeur spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, allocation de formation, emploi et classification à l'issue de la formation).

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer des actions de formation accessibles à tous les collaborateurs sur des

compétences stratégiques, un compte de groupe est créé.

#### Alimentation du compte de groupe

Le compte de groupe est abondé par prélèvement sur les contributions versées au titre du plan de formation. Ce prélèvement est égal à 0,40 % de la masse salariale, quelle que soit la taille de l'entreprise.

#### Utilisation des contributions collectées

Les fonds mutualisés sur le compte de groupe permettent la prise en charge financière d'actions de formation sur les thèmes considérés comme prioritaire pour la branche. Les priorités de formation sont validées annuellement par la CPNCC. Elles sont modifiées en fonction des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les modalités de prise en charge des actions de formation par le compte de groupe sont définies et actualisées chaque année par la CPNCC.

#### Gestion administrative

La gestion administrative du compte de groupe est confiée à l'OPCA Uniformation. Celui-ci ouvre dans sa comptabilité un compte spécifique intitulé « compte de groupe des CAUE » afin de transcrire les flux de collecte et de dépense. La création et le fonctionnement de ce compte sont définis par une convention signée entre l'OPCA et la fédération nationale des CAUE, qui est mandatée à cet effet par la CPNCC.

#### Suivi

Un bilan annuel est présenté par l'OPCA Uniformation aux membres de la CPNCC en charge du pilotage du dispositif.

#### Rémunérations

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNCC et prises en charge par Uniformation dans le cadre du compte de groupe spécifique des CAUE.

#### Article 3.9

En vigueur étendu

Le DIF a pour priorité la réalisation d'un projet de promotion professionnelle au sein de la branche d'activité.

Il est réalisé à l'initiative du salarié :

- soit dans le temps de travail, par accord de l'employeur et contractualisation entre les parties, spécifiant l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans le temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation...);
- soit hors temps de travail, par information de l'employeur par un délai de prévenance de 2 mois.

#### Règles générales

Tout salarié ayant une ancienneté minimum de 1 an dans une entreprise, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, plafonnée à 120 heures sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés sous CDD de 4 mois et plus, l'ancienneté est calculée *pro rata temporis*.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Les droits acquis au titre du DIF sont transférables au sein de la branche professionnelle des CAUE en cas de départ du salarié d'un CAUE.

#### Rémunérations

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu à versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

#### Modalités de prise en charge

Les dépenses liées à la formation (rémunérations, frais pédagogiques et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement, repas) sont prises en charge par Uniformation selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires.

#### Article 3.10

En vigueur étendu

Afin d'assurer le remplacement d'un salarié en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, une aide financière calculée sur la base du SMIC pour chaque personne recrutée ou mise à disposition par des entreprises de travail temporaire (art. L. 322-9 nouveau du code du travail en remplacement du L. 942-1 abrogé) est accordée par l'Etat (les modalités d'application de ce dispositif sont fixées par décret, art. R. 322-10-10 et suivants).

Les partenaires sociaux étudieront la possibilité de compléter cette aide par un dispositif spécifique.

#### Article 3.11

En vigueur étendu

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord s'inscrivent dans la démarche visant à créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNCC.

La CPNCC fixe à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, au cours du premier trimestre de chaque année, les orientations, les priorités d'études et d'analyses.

La CPNCC examine tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications ainsi que l'examen des conclusions relatif aux priorités et moyens de la formation fixées par la CPNCC.

Les travaux et études réalisés dans le cadre de l'observatoire peuvent être financés par une partie des sommes collectées au titre de la professionnalisation, conformément à l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail. Pour cela, une demande est à faire à Uniformation, qui instruira selon les modalités définies par ses instances paritaires.

#### Article 3.12

En vigueur étendu

Les employeurs et les salariés appliquent dans l'entretien professionnel les termes de l'article 2.6 de la présente convention relatif à l'évolution de carrière au sein de la profession complété par les objectifs suivants :

- élaboration d'un projet professionnel prenant en compte les souhaits d'évolution et les aptitudes du salarié ;
- identification des objectifs de professionnalisation ;
- identification du ou des dispositifs de formation ;
- définition des conditions administratives et financières de réalisation de la formation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4, L. 122-28-7, dernier alinéa, et L. 225-26 du code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

#### Article 3.13

En vigueur étendu

Le passeport formation est la propriété du salarié, il recense les diplômes, les titres obtenus en formation initiale et les certificats de qualification

professionnelle délivrés par la branche professionnelle. Les attestations de formation professionnelle délivrées par les organismes de formation stipulant la nature et la durée de la formation continue suivie.

La CPNCC élaborera un document spécifique transmis à chaque salarié de la branche professionnelle.

#### Article 3.14

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une action de VAE et/ou, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNCC et prises en charge par Uniformation.

Si ces actions sont réalisées dans le cadre des congés de bilan de compétences ou VAE, les dépenses liées au maintien de la rémunération, aux prestations de bilan ou d'accompagnement et aux frais annexes (transport, repas, hébergement, etc.) sont prises en charge par Uniformation selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires.

Si ces actions sont réalisées au titre du plan de formation et dans le cadre du compte de groupe, les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux prestations de bilan ou d'accompagnement et aux frais annexes (transport, repas, hébergement, etc.) sont prises en charge par Uniformation selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires.

#### Article 3.15

En vigueur étendu

Une information sur l'utilisation de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, ses activités, ses modalités de mise en œuvre est transmise annuellement aux salariés et employeurs par le biais de divers supports définis par la commission paritaire nationale de la convention collective.

### **Titre IV : Durée du travail**

#### Article 4

En vigueur étendu

##### Durée du travail

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine ou 35 heures hebdomadaires en moyenne dans l'année (1) sans pouvoir dépasser 1 600 heures par an, sauf accord RTT en vigueur ou à négocier au sein du CAUE.

Le repos hebdomadaire est fixé le samedi et le dimanche.

La journée de travail s'effectue dans le cadre d'un horaire collectif fixé par l'employeur indiquant les heures d'ouverture du CAUE. Pour les salariés dont l'horaire de travail ne peut pas être prédéterminé du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, il peut être mis en place dans le cadre d'une convention individuelle :

- soit un forfait en heures hebdomadaire, mensuel ou annuel (2) ;

- soit un forfait annuel en jours, avec un plafond maximal de jours travaillés de 212 jours par an

Le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures d'affilée sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les temps nécessaires à la restauration et aux pauses ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre de son domicile à son lieu de travail contractuel, si le salarié n'est pas à la disposition de son employeur, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Entre deux périodes de travail, le repos est fixé à 11 heures.

##### Heures supplémentaires

Constitue une heure supplémentaire imputable au contingent annuel des heures supplémentaires toute heure de travail accomplie au-delà de la durée légale du travail. Elle est majorée à hauteur de 25 % dès la 36e heure ou récupérée à la convenance du salarié par un repos compensateur.

Toute récupération en temps majoré des heures supplémentaires s'effectue à la demande du salarié dans les 60 jours calendaires suivants avec un délai de préavis de 7 jours ouvrables.

Dans les 7 jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'association qui motivent le report de la demande, ce report ne pouvant s'effectuer qu'une fois.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié est fixé à 135 heures, au-delà desquelles le CAUE devra étudier, par type d'emploi, les possibilités d'aménagement du temps de travail ou d'embauche.

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures.

##### Travail à temps partiel

#### 4.1. Temps partiel choisi (3)

##### 4.1.1. Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1, du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés sous contrat à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions légales et conventionnelles applicables au contrat à temps plein, notamment pour les jours fériés et les congés mobiles.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

##### 4.1.2. Mise en place

Les horaires de travail à temps partiel sont pratiqués sur la base d'un accord d'entreprise avec les représentants des organisations syndicales au sein du CAUE ou après avis des institutions représentatives du personnel ou information de l'inspection du travail.

Les salariés à temps complet qui envisagent d'occuper un emploi à temps partiel dans leur emploi ou dans un emploi différent doivent en faire la demande à leur employeur par lettre recommandée avec avis de réception, sauf dispositions négociées préalablement entre les parties, précisant la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire, par demande adressée 3 mois au moins avant cette date.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'association.

Les modifications du temps de travail font l'objet d'un avenant au contrat dans les termes de l'article L. 3123-14 du code du travail, étant précisé que la durée

du travail ne peut être inférieure à 4 heures consécutives par jour.

Le nombre d'heures complémentaires qui peut être demandé au salarié à temps partiel ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Elles reçoivent la même majoration de 25 % dès la première heure complémentaire. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectif par un salarié au niveau de la durée légale du travail ;

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

#### 4.1.3. Changement de planning

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat doit mentionner les cas dans lesquels est prévue une modification éventuelle de la répartition initiale des horaires de travail. Ces cas sont limités aux situations suivantes : surcroît temporaire d'activité, absence d'un ou plusieurs salariés, réorganisation des horaires collectifs.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

Toute modification de la répartition des horaires à temps partiel doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception 8 jours ouvrables au moins avant la date à laquelle celle-ci doit intervenir.

#### 4.2. Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel (4)

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

##### 4.2.1. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

-une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2) soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-2 du code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle ;

-les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études (nouvel article L. 3123-14-5 du code du travail).

##### 4.2.2. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans deux types d'emplois :

- l'emploi d'employé d'entretien des locaux ;
- l'emploi de conseiller aux candidats à la construction.

##### 4.2.3. Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des locaux

Ce cas concerne plusieurs CAUE, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des locaux. La durée minimale du travail est fixée à 4 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

##### 4.2.4. Cas de l'emploi de conseiller

Ce cas concerne les conseillers (de formations architecte, urbaniste, paysagiste, ingénieur...) qui effectuent des conseils à destination des candidats à la construction.

La durée minimale du travail est fixée à 12 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

##### 4.2.5. Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

#### 4.3. Facilitation du cumul d'activités (5)

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

##### 4.3.1. Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'article L. 3123-14-4 du code du travail, sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 4.2.4 (conseillers) ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la journée régulière ou complète en horaire de travail.

#### 4.4. Formation professionnelle

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4.2.3 (employés d'entretien) et 4.2.4 (conseillers) ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des CAUE.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

#### 4.5. Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 2 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

##### 4.5.1. Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre d'un entretien, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus. De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaire se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

#### 4.6. Suivi du temps partiel choisi

La commission paritaire de branche assure le suivi du temps partiel choisi.

Sur la base des données sociales récoltées annuellement, la commission réalisera un bilan qui contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés.

(2).

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes desquelles la modulation se calcule par rapport à une référence annuelle de 1 607 heures et non de 35 heures hebdomadaires en moyenne dans l'année (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme ne comprenant pas les clauses obligatoires requises par l'article L. 212-15-3 pour la mise en place de forfaits annuels en heures ou en jours (arrêté du 27 février 2008, art. 1er)

(3) L'article 4.1 est étendu sous réserve :

-du respect des dispositions spécifiques s'appliquant aux salariés à temps partiel définies aux articles L. 3123-1 à 3123-31 du code du travail,

-que l'article L. 3123-14 auquel il fait référence, soit entendu comme étant l'article L. 3123-6 dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 15 février 2018-art. 1)

(4) L'article 4.2 est étendu sous réserve :

-que la référence à l'article L. 3123-14-1, soit entendue comme une référence aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 dans leur rédaction issue de la loi précitée,

-que la première référence à l'article L. 3123-14-2, soit entendue comme une référence au sixième alinéa de l'article L. 3123-7 dans sa rédaction issue de la loi précitée,

-que la deuxième référence à l'article L. 3123-14-2, soit entendue comme une référence à l'article L. 3123-16 dans sa rédaction issue de la loi précitée,

-que la référence à l'article L. 3123-14-5, soit entendue comme une référence au septième alinéa de l'article L. 3123-7 dans sa rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 15 février 2018-art. 1)

(5) L'article 4.3 est étendu sous réserve que l'article L. 3123-14-4 auquel il fait référence, soit entendu comme étant l'article L. 3123-19 dans sa rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 15 février 2018-art. 1)

### Titre V : Congés - Absences

#### Article 5.1

En vigueur étendu

Les congés payés sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

Conformément à celle-ci, les salariés bénéficient d'un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif durant l'année de référence, qui s'étend entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit 30 jours ouvrables ou 5 semaines par an.

Les salariés ont droit à un congé principal de 24 jours ouvrables maximum, soit 4 semaines consécutives, plus une cinquième semaine ne pouvant être accolée aux 4 semaines précédentes, conformément à l'article L. 223-8 du code du travail.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Il est alors attribué par l'employeur 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 jours, et 1 jour ouvrable de congé lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

L'ordre de départ est établi par l'employeur après consultation du délégué du personnel et avec le personnel, après recensement des désirs exprimés et compte tenu des nécessités du service. Il doit être arrêté avant la fin du premier trimestre de chaque année et transmis au personnel pour information.

Les congés ne peuvent être modifiés par l'employeur moins de 3 mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstance exceptionnelle.

Les époux travaillant dans le même CAUE ou le même organisme ont droit à un congé simultané.

Il sera, en outre, tenu compte des congés scolaires pour le salarié ayant des enfants en âge de scolarité, ainsi que des possibilités de congés du conjoint.

#### Article 5.2

En vigueur étendu

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés exceptionnels, sur leur demande et sans condition d'ancienneté, dans les cas et les conditions ci-dessous :

- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail (1) ;

- 4 jours pour le mariage ou le Pacs de l'intéressé ;

- 1 jour pour le mariage ou le Pacs d'un enfant ou d'un ascendant ;

- 3 jours pour le décès de l'un de ses enfants, de son conjoint, de son concubin ou du partenaire avec lequel il est lié en vertu d'un pacte civil de solidarité ;

- 2 jours pour le décès de son père ou de sa mère ;

- 2 jours pour le décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;

- 1 jour pour un déménagement.

Ces jours ouvrables d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Tous les autres jours de congés exceptionnels autorisés par l'employeur, s'ils ne sont pas récupérés en accord avec l'employeur, s'imputent sur le congé annuel fixé à l'article 4.1.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

#### Article 5.3

En vigueur étendu

Le congé maternité est assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Les intéressées bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif d'une demi-heure par jour à compter du 4e mois, 1 heure par jour à compter du 6e mois.

#### Article 5.4

En vigueur étendu

Le congé de paternité peut être pris immédiatement après le congé de naissance, ou d'adoption, ou après une période de reprise du travail. Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant ou dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant si celui-ci est hospitalisé. En cas de décès de la mère, le congé de paternité est pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé maternité. Le congé de paternité qui ne peut être fractionné est au maximum de 11 jours pour la naissance d'un enfant et de 18 jours en cas de naissances multiples. Ces congés sont pris en charge financièrement jusqu'au plafond de la sécurité sociale et peuvent être complétés par accord d'entreprise à hauteur du salaire net de charges.

#### Article 5.5

En vigueur étendu

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel sans traitement de 1 année pour élever un enfant. Ce congé peut être prolongé deux fois pour prendre fin, en tout état de cause, au 3e anniversaire de l'enfant. Ces salariés bénéficieront d'un droit prioritaire à la formation professionnelle, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail sur son poste de travail.

#### Article 5.6

En vigueur étendu

Le père ou la mère d'un enfant malade de moins de 16 ans peut obtenir un congé rémunéré, sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant à garder dans la limite de 6 jours par an. Cette limite est portée à 10 jours si l'enfant est âgé de moins de 3 ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

#### Article 5.7

En vigueur étendu

Tout salarié ayant un enfant à charge, victime d'un accident ou d'un handicap grave, ou atteint d'une maladie de longue durée, peut bénéficier d'un congé de présence parentale conformément aux dispositions des articles L. 122-28-9 et R. 122-11-1 du code du travail.

#### Article 5.8

En vigueur étendu

Tout salarié dont le conjoint, le concubin, le partenaire avec lequel il est lié en vertu d'un pacte civil de solidarité, un ascendant ou un descendant fait l'objet de soins palliatifs justifiés par certificat médical a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale d'une durée négociée à 3 mois, renouvelable une fois, ou d'une réduction temporaire de travail. Le salarié absent bénéficie du maintien de son salaire pendant une période équivalente à 10 jours ouvrables et 20 jours ouvrables s'il s'agit d'un enfant.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 225-15 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

#### Article 5.9

En vigueur étendu

En cas d'absence pour quelque cause que ce soit, l'employeur doit être averti dans les 24 heures, sauf cas de force majeure. En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les 48 heures, un certificat médical, sauf cas de force majeure.

### **Titre VI : Embauche du personnel et contrat de travail**

#### Article 6.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 6.2

En vigueur étendu

Conformément au décret du 9 février 1978 portant approbation des statuts types des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, le personnel employé par les CAUE est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits, informations, études et décisions dont il aura connaissance au cours de ses missions, sous réserve des autorisations expresses que pourra lui accorder le président de l'association.

### **Titre VII : Conditions de rupture du contrat de travail**

#### Article 7.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-6 du code du travail, aux termes desquelles un salarié qui justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans a le droit, en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, à un préavis de deux mois (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

#### Article 7.2

En vigueur étendu

Toute procédure de licenciement est faite conformément à la législation en vigueur (art. L. 122-4 et suivants du code du travail et L. 321-1 et suivants). Notamment, l'employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable au cours duquel il indique les motifs de la rupture envisagée et recueille les observations du salarié, celui-ci a la faculté de se faire assister par une personne de son choix.

Le salarié congédié à la suite d'un licenciement économique bénéficie pendant 1 année d'une priorité de réembauchage, sous réserve d'en faire la demande auprès de son employeur dans un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Afin de faciliter l'emploi et le reclassement, l'employeur informera le réseau des CAUE de la disponibilité du salarié.

#### Article 7.3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 7.4

En vigueur étendu

Tout salarié peut prétendre à la retraite du régime général de la sécurité sociale à partir de 60 ans en contrepartie des cotisations d'assurance vieillesse

versée, si le salarié justifie du nombre minimum de trimestres.

*Il s'ajoute à cette dernière une retraite complémentaire versée par l'IRCANTEC (1).*

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne l'observation du délai de préavis prévu par l'article L. 122-6 du code du travail.

Par conséquent, l'employeur ne peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié s'il n'a pas atteint l'âge de 65 ans, même si l'intéressé remplit les conditions pour prétendre à la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein.

Lors du départ à la retraite, le salarié percevra une indemnité fixée comme suit :

- de 5 à 10 ans : 0,5 mois de salaire ;
- de 10 à 15 ans : 1 mois de salaire ;
- de 15 à 20 ans : 1,5 mois de salaire ;
- de 20 à 25 ans : 2 mois de salaire ;
- plus de 25 ans : 2,5 mois de salaire (2).

#### Base de calcul

Le salaire mensuel à prendre en considération est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu dans ce dernier cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée dans cette période ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraite complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques. Il n'appartient, en effet, pas aux partenaires sociaux de définir le champ des personnes affiliées au régime de l'IRCANTEC (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail fixant les indemnités dues au salarié en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

### **Titre VIII : Retraite complémentaire - Protection sociale**

#### **8.1. Retraite complémentaire**

En vigueur étendu

*Les CAUE sont tenus de s'affilier à la caisse de retraite complémentaire IRCANTEC, 24, rue Louis-Gain, 49039 Angers Cedex 1.*

*Les obligations en matière de cotisation (taux, assiette, répartition, période d'affiliation) sont déterminées par la caisse d'affiliation.*

*Les CAUE qui ne se sont pas encore affiliés à cette caisse de retraite complémentaire devront le faire dans un délai de 1 an à compter de la signature de la convention collective nationale.*

*En cas de décès, le versement du capital décès et les pensions de réversion se cumulent au versement du capital décès prévu par le régime de prévoyance complémentaire obligatoire décrit à l'article 8.2. (1)*

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraite complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques. Il n'appartient, en effet, pas aux partenaires sociaux de définir le champ des personnes affiliées au régime de l'IRCANTEC (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

#### **8.2. Régime national de prévoyance complémentaire obligatoire**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent chapitre a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance au sein des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) pour les entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel.

##### Article 2

En vigueur étendu

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

Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 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 retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent chapitre institue au profit des salariés visés par l'article 2 les garanties suivantes sans conditions d'ancienneté :

- décès ;
- incapacité temporaire totale de travail ;
- invalidité, incapacité permanente ;
- frais de santé.

#### 3.1. Garanties décès

##### 3.1.1. Salaire de référence servant au calcul des prestations décès

Concernant les salariés en activité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès, y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Concernant les salariés en arrêt de travail total ou en mi-temps thérapeutique, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès, selon les modalités prévues au point 4 du présent chapitre.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires soumis à cotisations sociales. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.



Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

### 3.1.2. Garantie décès

#### Capital

En cas de décès, quelle que soit la cause, d'un salarié, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant à charge : 180 % ;
- marié, pacsé ou concubin sans enfant à charge : 320 % ;
- toutes situations familiales avec un enfant à charge : 400 % ;
- majoration par enfant à charge supplémentaire : 80 % ;

La notion « séparé » s'entend de la personne mariée ou pacsée, séparée.

Le versement de ce capital décès se cumule au versement du capital décès prévu par IRCANTEC.

#### Décès accidentel

Le capital décès « toutes causes » est doublé en cas de décès accidentel.

L'accident se définit, d'une façon générale, comme l'atteinte corporelle, non intentionnelle de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

#### Invalidité absolue et définitive

Le capital est versé par anticipation au participant qui se trouve en état d'invalidité absolue et définitive, à condition qu'il en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente qui lui sera servie (cf. point 3.3.3).

Un participant est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il remplit l'une des conditions suivantes avant son départ à la retraite :

- soit invalide de 3e catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

#### Décès en mission

En cas de décès survenant au cours d'un déplacement professionnel en France métropolitaine (y compris Corse), une garantie frais d'obsèques égale à 70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 1 877 € en 2007) est accordée.

Cette garantie est complémentaire de l'aide accordée par la sécurité sociale.

#### Rente de conjoint survivant

En cas de décès du salarié laissant un conjoint survivant, une rente de conjoint survivant sera versée ; cette rente est définie comme suit :

- rente viagère :  $60 \% \times P \times (65 \text{ ans} - \text{âge au décès})$  ;
- rente temporaire : 60 % des points retraite acquis par le salarié ;
- majoration par enfant à charge : 10 % par rente et par enfant ;
- rente d'orphelin de père et de mère :
- rente d'orphelin par enfant :  $50 \% \times P \times (65 \text{ ans} - \text{âge au décès})$ .

P est le nombre de points de retraite complémentaire (ARRCO et/ou AGIRC) à acquérir de la date du décès à celle des 65 ans du salarié (calcul sur la base d'un taux ARRCO à 8 % et d'un taux AGIRC à 16 %).

#### Rente éducation

Chaque enfant à charge au sens de l'article 3.1.4 de la présente convention se verra verser au moment du décès (si enfant mineur : à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation jusqu'à l'âge défini pour les enfants à charge d'un montant annuel égal à 25 % du salaire de référence.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue ci-dessus.

### 3.1.3. Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (PACS).

La condition de durée de 1 an dans les deux cas précités est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition prévue au point 4.1.4 du présent chapitre ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

### 3.1.4. Définition des enfants à charge

Sont considérés à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous les conditions suivantes :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

### 3.1.5. Bénéficiaires du capital décès

En cas de décès du salarié, le capital est servi :

- en premier lieu, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ;
- en l'absence de désignation de bénéficiaire ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires ont renoncé ou disparu, dans l'ordre suivant :
- à son conjoint marié, pacsé ou en concubinage, tel que défini au point 3.1.3 ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales ;
- à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;
- et à défaut, à ses ayants droit suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée à la personne au titre de laquelle elle a été accordée (si l'enfant est mineur, à son représentant légal).

### 3.1.6. Maintien de la garantie décès, invalidité absolue et définitive

Les garanties décès, invalidité absolue et définitive sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur, à compter du premier jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

Le changement d'organisme désigné à l'article 8.1 est sans effet sur le maintien de la garantie décès, par l' (les) ancien(s) organisme(s) désigné(s), au profit des personnes visées ci-dessus.

Dans ce cas, la revalorisation des rentes éducation continuera d'être assurée par l'organisme désigné par le présent régime pour la couverture de cette garantie, selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article 5, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et à la loi n° 89-009 du 31 décembre 1989, modifiée par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001.

## 3.2. Garanties incapacité temporaire de travail

### 3.2.1. Définition des garanties

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié, tel que défini aux articles 2 et 3 du présent chapitre, bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la sécurité sociale.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait encore partie de l'effectif de l'entreprise ou directement à ce dernier dans le cas contraire.

La garantie incapacité temporaire se décompose en 2 périodes d'indemnisation :

- maintien de salaire, jusqu'au 120e jour d'arrêt de travail ;
- relais maintien de salaire, à compter du 121e jour d'arrêt de travail.

Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouverture des prestations en espèces ou en nature de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

La prestation pourra être suspendue en cas de fraude avérée ou de contre-visite médicale niant la nécessité de l'arrêt.

### 3.2.2. Salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt, y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

### 3.2.3. Montant des prestations

#### A. - Maintien de salaire

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires destinées à garantir le versement de leur salaire net :

- à compter du premier jour d'arrêt de travail en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- à compter du premier jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée si l'arrêt de travail est supérieur à 4 jours.

Jusqu'au 120e jour d'arrêt continu, le régime de prévoyance prévoit le versement d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

- 100 % du salaire net de référence tranches A et B, sous déduction des prestations nettes versées par la sécurité sociale (retenues pour leur montant net de prélèvements sociaux). Le salaire pris en compte est le salaire net fiscal calculé sur la même périodicité et les mêmes éléments que ceux mentionnés à l'article 3.2.2.

#### B. - Relais maintien de salaire

A compter du 121e jour d'arrêt continu et jusqu'au 1 095e jour, le régime de prévoyance prévoit le versement d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

- 75 % du salaire brut de référence, tranches A et B, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (retenues pour leur montant avant prélèvements sociaux).

#### C. - Couverture des charges sociales patronales (jusqu'au 120e jour d'arrêt)

L'employeur perçoit au titre des charges sociales patronales dues sur les prestations complémentaires versées au titre du présent régime une indemnité « charges sociales patronales » calculée sur la base de 37 % de la prestation prévue au paragraphe A « Maintien de salaire » du présent article.

Cette indemnisation spécifique est maintenue tant que le bénéficiaire des indemnités journalières fait encore partie de l'effectif de l'entreprise couverte, et au plus tard jusqu'au 120e jour d'arrêt de travail continu.

### 3.2.4. Durée des prestations

Le versement des prestations cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- et au plus tard, à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale (hormis cas de cumul emploi retraite).

## 3.3. Garanties invalidité, incapacité permanente

### 3.3.1. Définition des garanties

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 1re, 2e ou 3e catégorie ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 66 %, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme gestionnaire du régime.

### 3.3.2. Salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité, incapacité permanente

Le salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité et incapacité permanente est le salaire annuel net fiscal des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, revalorisé selon les modalités prévues pour les prestations à l'article 5 du présent chapitre, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente. Ce salaire de référence intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

### 3.3.3. Montant des prestations

#### A. - Invalidité (maladie ou accident de la vie privée)

Le montant annuel brut de la rente versée, sous déduction des prestations nettes de la sécurité sociale (2) et de toute rémunération d'activité professionnelle ou d'une allocation chômage, est égal à :

En cas d'invalidité classée en 1re catégorie, 2e catégorie ou 3e catégorie : 90 % du salaire net, tranches A et B.

Le paiement de cette rente est fractionné en 4 versements effectués trimestriellement à terme échu.

Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouverture des prestations en espèces ou en nature de la sécurité sociale, les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

#### B. - Incapacité permanente

(maladie professionnelle ou accident du travail)

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 66 % au sens de l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale ouvre droit au versement d'une rente.

Le montant annuel de la rente, sous déduction des prestations nettes de la sécurité sociale (3) et de toute rémunération d'activité professionnelle ou d'une allocation chômage, est égal à 90 % du salaire net, tranches A et B.

En cas d'attribution d'un taux d'incapacité permanente d'origine professionnelle « n » égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %, la prestation prévue ci-dessus est calculée avec l'application d'un coefficient calculé selon la formule suivante :  $3n/2$ .

Le paiement de cette rente est fractionné en 4 versements effectués trimestriellement à terme échu.

### 3.3.4. Durée des prestations

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la sécurité sociale.

Le versement cesse :

- à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale (pour la garantie invalidité) ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % (pour la garantie incapacité permanente) ;

### 3.4. Règle de cumul commune aux points 3.2 et 3.3

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage, et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne pourra pas conduire à verser au salarié une somme supérieure au salaire net qu'il aurait touché s'il avait continué à exercer son activité. Le complément de pension accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3e catégorie ou à certains bénéficiaires d'une rente d'incapacité permanente pour un taux de 100 % n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due par l'organisme désigné est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il pourra être réclamé au salarié ou à l'ancien salarié indemnisé les prestations ou fractions de prestations indûment versées.

Les salariés ou anciens salariés doivent fournir à l'organisme désigné toute information utile pour permettre de vérifier le respect de ces dispositions. Si le bénéficiaire refuse de fournir les informations, l'organisme désigné peut suspendre les prestations jusqu'à régularisation.

(1) Sous conditions : poursuite d'études ou événements assimilés définis au point 4.1.4.

(2) Sauf prestation majoration pour l'assistance d'une tierce personne attribuée par la sécurité sociale

(3) Sauf prestation majoration pour l'assistance d'une tierce personne attribuée par la sécurité sociale

## Article 4

En vigueur étendu

Les prestations périodiques sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point AGIRC au 1er juillet de chaque exercice pour les garanties arrêt de travail et en fonction de celle du point OCIRP pour les rentes éducation et les rentes de conjoint.

En cas de changement d'organisme désigné, la revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera prise en charge par le nouvel organisme désigné, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de changement d'organisme désigné, la revalorisation des prestations rente éducation et rente de conjoint sera poursuivie par l'OCIRP, organisme assureur de ces garanties mentionné à l'article 7 du présent chapitre.

## Article 5

En vigueur étendu

### Article 5.1

Bénéficiaires à titre obligatoire prévus par le présent chapitre

Les salariés définis aux articles 2 du présent chapitre ainsi que leurs ayants droit bénéficient obligatoirement de cette couverture selon leur situation familiale effective.

### Article 5.2

Cas de dérogation au caractère obligatoire

Conformément au décret du 9 janvier 2012, certains salariés ont, s'ils le souhaitent, la faculté de ne pas être affiliés au régime frais de santé, sous réserve d'en faire expressément la demande auprès de leur employeur lequel doit préalablement informer les salariés de cette faculté. A défaut d'une telle demande dans les conditions définies ci-après, ils seront obligatoirement affiliés au régime obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision, et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation au régime. Dans ce cas, leur affiliation prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande et sera alors irrévocable.

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

#### Article 5.3

##### Structure de cotisation

Les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

##### Couverture " salarié seul "

La couverture " salarié seul " correspond à la couverture du salarié qui n'a pas d'ayant droit.

##### Couverture " couple "

La couverture " couple " s'adresse au salarié qui n'a qu'un seul ayant droit et correspond à la couverture du salarié et de son conjoint ou d'un enfant à charge.

##### Couverture " famille "

La couverture " famille " correspond à la couverture du salarié et de l'ensemble de sa famille (conjoint et enfants à charge).

La définition des ayants droit est celle prévue dans le contrat d'assurance. Elle est rappelée à titre informatif :

- s'agissant du conjoint du salarié, à l'article 3.1.3 du présent chapitre ;

- s'agissant des enfants à charge, à l'article 3.1.4 du présent chapitre.

##### Exceptions au principe d'adhésion en fonction de la situation réelle de famille

Par exception à la règle susvisée, les salariés qui sont en mesure de justifier que leurs ayants droit sont déjà couverts par ailleurs pourront, s'ils le souhaitent, décider de cotiser au régime selon la couverture " salarié seul " ou " couple ". L'ayant droit est considéré être " couvert par ailleurs " dans les cas suivants :

- l'ayant droit est déjà couvert à titre obligatoire par l'intermédiaire d'un régime complémentaire frais de santé collectif d'entreprise ;

- l'ayant droit est déjà couvert à titre facultatif par l'intermédiaire d'un régime complémentaire couvrant notamment les frais de santé, ouvert aux fonctionnaires et agents publics de l'Etat et de ses établissements publics ;

- l'ayant droit est déjà couvert par un contrat d'assurance de groupe dit " contrat loi Madelin ".

Le salarié doit justifier chaque année, auprès de l'employeur, de la couverture dont bénéficient ses ayants droit, conjoint et/ ou enfants.

#### 5.4. Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par un choix de contrats individuels proposés sans condition de période probatoire ni d'examens 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 anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé à l'article 6 bis du présent régime ou du décès du salarié.

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 6 bis du présent régime ou le décès du participant.

Les prestations proposées seront équivalentes à celles prévues par le présent régime. En outre, des options particulièrement adaptées à la situation des bénéficiaires seront proposées par l'organisme assureur.

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

#### 5.5. Conditions de la garantie frais de santé

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses 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.

#### 5.6. Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0029/boc\\_20170029\\_0000\\_0013.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0029/boc_20170029_0000_0013.pdf).)

#### 5.7. Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, les organismes désignés tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Les conditions particulières ainsi déterminées sont mentionnées à l'annexe I au présent chapitre intitulée « Garantie frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle ».

- médecine douce : 25 € par séance limité à 5 séances par an et par bénéficiaire ;

- vaccins non remboursés par la sécurité sociale : 100 % des frais réels ;

- implantologie dentaire : forfait de 538 € limité à 1 fois par an par bénéficiaire,

Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 538 € ou 538 € par implant limité à un implant par an et par bénéficiaire ;

- optique : opération au laser de la myopie : 10 % PMSS par œil,

Ou traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie).

#### Article 6

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties du présent chapitre est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Dans les cas de suspension du contrat de travail pour lesquelles la garantie frais de santé n'est pas maintenue, le salarié qui souhaite maintenir la couverture frais de santé prévue au titre du présent chapitre peut en faire la demande auprès de son employeur.

Il adressera dans ce cas à son employeur, selon une périodicité définie entre eux, le règlement correspondant aux cotisations totales à sa charge exclusive (part employeur et part salarié). L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Par exception, les garanties décès sont maintenues sans contrepartie de cotisation dans les cas de suspension du contrat de travail pour les motifs suivants, et pour une durée n'excédant pas celle prévue par le code du travail pour les cas cités ci-dessous :

- congé parental ;
- congé de présence parentale (enfant gravement malade, accidenté ou handicapé grave) ;
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Par ailleurs, en cas de suspension pour incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale et indemnisée au titre du présent régime ou en cas de congé de maternité et/ ou paternité ;

- les garanties décès et arrêt de travail sont maintenues sans versement de cotisation, et ce même s'il y a versement de tout ou partie du salaire par l'employeur ;

- la garantie frais de santé est quant à elle maintenue moyennant le versement des cotisations correspondantes sur la base du dernier salaire plein d'activité (hors primes et éléments exceptionnels de rémunération)

#### Article 6-Bis

En vigueur étendu

##### 1. Bénéficiaires de la portabilité

Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2014 pour les garanties frais de santé et à compter du 1er juin 2015 pour les garanties de prévoyance, le dispositif de portabilité sera régi par les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance et frais de santé définies au sein du présent régime 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 ;

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° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° 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 ;

6° 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 1er alinéa.

##### 2. Mise en œuvre de la portabilité

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

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

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

Le participant bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code de travail et celles prévues par la convention collective dites ' maintien de salaire ' ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

##### 3. Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant 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 entiers sans pouvoir excéder 9 mois (le contrat doit donc avoir eu une durée minimale de 30 jours).

Arrondi le cas échéant au chiffre supérieur, la portabilité des droits sera portée à 12 mois maximum selon les mêmes modalités, à compter du 1er juin 2014 pour les garanties frais de santé et à compter du 1er juin 2015 pour les garanties de prévoyance, pour toute cessation du contrat de travail intervenant postérieurement à cette date.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

-à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;

-en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;

-en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;

-à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise (1).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

L'ancien salarié doit également informer l'institution sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, cela afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

En cas de fausse déclaration intentionnelle sur les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif de maintien, la garantie accordée par l'institution est nulle.

#### 4. Financement de la portabilité des droits de prévoyance et santé

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) selon la répartition définie à l'article 12.3 du présent régime, permettant ainsi aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

#### 5. Information du salarié

L'employeur doit informer le salarié par courrier recommandé, ou remis en main propre contre récépissé, dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit à la portabilité en matière de prévoyance et de santé.

Le salarié peut renoncer au maintien des garanties, en le notifiant expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. Cette faculté de renonciation ne pourra s'exercer jusqu'au 31 mai 2014 pour les garanties frais de santé et jusqu'au 31 mai 2015, conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

#### 6. Salaire de référence pour la portabilité des droits prévoyance et santé

Le salaire de référence servant de base au calcul des différentes prestations de prévoyance est le même salaire que celui défini aux articles 3.1.1 ' Garanties décès ', 3.2.2 ' Garanties incapacité temporaire ' et 3.3.2 ' Garanties invalidité/ incapacité permanente ', à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail. La période de référence étant celle précédant la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

(1) Les termes : « à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

### Article 7

En vigueur étendu

#### 7.1. Organismes gestionnaires

Les organismes désignés pour assurer, dans le cadre d'une coassurance, la couverture des garanties décès, invalidité, incapacité et frais de santé prévues par le présent chapitre sont :

- Ionis Prévoyance (institution membre de Ionis), 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex ;

- URRPIMMEC (institution membre du groupe Malakoff), 15, avenue du Centre, 78285 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex.

Une convention de coassurance est conclue entre Ionis Prévoyance et l'URRPIMMEC. Celle-ci désigne un apériteur qui sera plus particulièrement en charge d'organiser la compensation des comptes ainsi que leur mutualisation. Il sera également en charge de la présentation annuelle des comptes consolidés auprès des partenaires sociaux de la branche.

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent chapitre, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et l'ensemble des dispositions non mentionnées dans le présent régime feront l'objet de dispositions inscrites dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent chapitre et les organismes désignés. Ces dispositions qui seront portées à la connaissance des bénéficiaires s'imposeront à eux.

Pour ce qui concerne les garanties rentes de conjoint et d'éducation, l'organisme assureur est l'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris). Concernant la gestion de cette garantie, l'OCIRP en délègue la charge à Ionis Prévoyance et à l'URRPIMMEC.

#### 7.2. Principe d'adhésion

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'activité professionnel visé par la convention collective nationale doit rejoindre l'un des organismes désignés pour l'intégralité des garanties.

Concernant les entreprises qui ne disposaient d'aucun régime de prévoyance, l'adhésion à l'organisme désigné est impérative dès la date d'opposabilité du présent régime de prévoyance aux entreprises, telle que mentionnée au point 8 du présent chapitre.

#### 7.3. Mesures transitoires

Concernant les entreprises qui disposaient déjà d'un régime de prévoyance obligatoire, l'adhésion à l'organisme désigné doit être réalisée au plus tard à la date de la première échéance permettant la résiliation du contrat en cours, et ce conformément aux délais de préavis à respecter. Concrètement, cette date d'échéance dépendra de la date d'extension de la convention collective.

Concernant ces entreprises, elles devront néanmoins se couvrir auprès de l'organisme désigné, et ce dès la date d'opposabilité du régime, pour les garanties non prévues par leur contrat souscrit antérieurement (décès, incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente, frais de santé). Les entreprises concernées contacteront pour ce faire l'organisme désigné afin d'établir un contrat spécifique en attendant l'adhésion totale à l'ensemble des garanties du régime.

Les entreprises apportant la preuve à l'organisme désigné qu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective les niveaux de prestations étaient supérieurs, garantie par garantie, et à un montant de la quote-part salariale de la cotisation supérieure à celle prévue par le régime obligatoire devront établir un contrat spécifique auprès de l'opérateur à un même coût et garanties équivalentes à leur contrat antérieur.

#### 7.4. Adhésion tardive

Toute adhésion réalisée postérieurement à la date à laquelle elle aurait dû être réalisée compte tenu de la situation de l'entreprise, appréciée au cas par cas, sera soumise à la commission paritaire de gestion du régime de prévoyance, qui pourra alors décider, après étude réalisée par les organismes désignés, du paiement temporaire d'une cotisation supplémentaire correspondant au différentiel entre le risque de cette entreprise et les risques de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

#### 7.5. Risques en cours à la date d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties et toujours inscrit à l'effectif de l'entreprise, s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, les organismes désignés prendront en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime. De même, les salariés concernés bénéficieront de l'ensemble des garanties décès, sans contrepartie de cotisation, et ce tant qu'ils perçoivent des prestations au titre de leur arrêt de travail. Cependant, cette disposition ne sera accordée systématiquement qu'aux entreprises qui adhéreront au présent régime au plus tard à la date d'effet de la convention collective. Au-delà de cette date, la prise en compte des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par l'entreprise d'une cotisation spécifique correspondant aux risques calculés par l'organisme désigné.

Dans le cas contraire, concernant les salariés ou anciens salariés qui bénéficient des prestations du régime de la sécurité sociale et de prestations complémentaires au titre d'un précédent régime de prévoyance, les organismes désignés ne prendront en charge que la revalorisation des prestations en cours de service. Cette prise en charge sera accordée dans la mesure où la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur. Par ailleurs, les organismes désignés pourront prévoir la reprise du maintien des garanties décès au profit de ces salariés ou anciens salariés, obligation qui incombe normalement à l'ancien assureur, à la seule condition que l'ancien assureur transfère aux organismes désignés l'intégralité des provisions déjà constituées à cet effet.

Les indemnisations accordées par les organismes désignés au titre des arrêts en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de l'entreprise au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique réservé à cet usage. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce maintien et, à l'issue des premières années de gestion du régime, soumettront éventuellement à la commission paritaire de gestion les conditions de son financement.

### Article 8

En vigueur étendu

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet dès la date de signature de la convention collective, date à partir de laquelle elle sera soumise à la procédure d'extension ; toutefois, les dispositions du régime ne seront opposables aux entreprises, adhérentes ou non au syndicat patronal signataire, qu'à compter du premier jour du troisième mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de la convention collective.

Concernant les entreprises devant assumer des délais de résiliation de contrats en cours avec d'autres organismes, celles-ci devront rejoindre le régime au plus tard dans les 12 mois qui suivent la date d'extension.

#### Article 9

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les garanties prévues au présent accord ainsi que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront examinées tous les 5 ans.

#### Article 10

En vigueur étendu

Il est institué au sein de la branche professionnelle une commission paritaire de gestion du régime de prévoyance.

##### 10.1. Compétence et attributions

La commission paritaire de gestion a pour objet d'examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent chapitre, notamment l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime qui doit être fourni par les organismes désignés chaque année, au plus tard le 30 août de l'année n + 1.

En particulier, ladite commission est habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime, au niveau tant des prestations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'à étudier et valider toutes propositions de modifications du régime de prévoyance émises par les organismes désignés. Elle peut demander à ces derniers des précisions et informations complémentaires d'ordre économique, financier, social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent chapitre et/ou à l'étude de l'équilibre financier du régime dans son ensemble. Elle est également habilitée à réexaminer le choix des organismes désignés.

##### 10.2. Composition et fonctionnement

La commission paritaire de gestion est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective et de représentants de l'organisation syndicale patronale également signataire en nombre égal à celui des représentants des salariés.

La commission est présidée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant de l'organisation syndicale des employeurs.

Elle se réunit au moins 1 fois par an en réunion préparatoire et plénière. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation, membre de la commission, pour traiter des questions spécifiques et/ou urgentes.

Les convocations sont assurées par le président qui établit l'ordre du jour en y faisant figurer les demandes de ses membres ou des organismes désignés.

Les décisions sont prises à la majorité simple.

Les frais liés à la participation des membres de la commission paritaire de gestion sont pris en charge par les organismes désignés sur présentation des justificatifs et dans la limite des frais réels (défraiement, déplacement, hébergement...).

#### Article 11

En vigueur étendu

Les organismes désignés réalisent une notice d'information adressée aux entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de la remettre à chacun des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale. De même, en cas de modifications apportées aux droits et obligations des salariés, une nouvelle notice sera établie par les organismes désignés et devra être remise à chaque salarié par l'entreprise adhérente. La preuve de la remise de la notice aux salariés et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Dans le cadre de la couverture de certains risques (notamment invalidité), les salariés devront se soumettre régulièrement aux examens de contrôle demandés par les organismes désignés, et remettre toutes pièces justificatives nécessaires dont la confidentialité leur est garantie.

#### Article 12

En vigueur non étendu

##### 12.1. Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations des garanties décès et arrêt de travail prévues par les points 4.1, 4.2 et 4.3 sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent, dans la limite des tranches A et B.

Les cotisations des garanties frais de santé sont exprimées en pourcentage du salaire brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent, après application des limites mensuelles suivantes :

- salaire minimum pris en compte : 70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- salaire maximum pris en compte : 130 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

##### 12.2. Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants ;
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

##### A. - Garanties décès, invalidité, incapacité

Taux en vigueur au 1er janvier 2020

Population	Garanties	Tranche A	Tranche B
Cadres & non cadres	Décès	0,69 %	0,71 %
	Décès accidentel	0,12 %	0,12 %
	Rente éducation	0,22 %	0,22 %
	Rente de conjoint	0,40 %	0,80 %
	Incapacité temporaire	0,21 %	0,53 %
	Invalidité	0,47 %	1,04 %
	Mensualisation	1,00 %	1,01 %
Total		3,11 %	4,43 %

##### B. - Garantie frais de santé de l'ensemble du personnel

Régime Général	2014					
	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA 60 %	TB 60 %	TA 40 %	TB 40 %	TA 100 %	TB 100 %
Cotisation « salarié seul »	1,15 %	1,15 %	0,77 %	0,77 %	1,92 %	1,92 %
Cotisation « couple »	2,28 %	2,28 %	1,52 %	1,52 %	3,80 %	3,80 %
Cotisation « famille »	3,55 %	3,55 %	2,37 %	2,37 %	5,92 %	5,92 %

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié pour la garantie frais de santé de l'ensemble du personnel est de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

#### 12.3. Répartition employeur-salarié

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié est progressive durant les 2 premières années suivant la date d'effet du régime pour atteindre 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié au terme de cette période.

Les taux appliqués les 2 premières années sont les suivants :

- durant les 12 premiers mois suivant la date d'effet : 50 % employeur, 50 % salarié ;
- durant les 12 mois suivants : 55 % employeur, 45 % salarié.

#### 12.4. Bénéficiaires du régime de base de l'assurance maladie en Alsace-Moselle

Les salariés et leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle bénéficient de conditions particulières (prestations et cotisations) mentionnées dans l'annexe I au présent chapitre intitulée « Garantie frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle ».

#### 12.5. Révision du financement

Les taux des cotisations ont été établis en fonction de l'évolution actuarielle des risques. Ces taux seront automatiquement révisés, sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant au présent chapitre soit conclu, en tenant compte notamment des résultats techniques du régime et après approbation de la commission paritaire de gestion. La commission paritaire de gestion pourra également décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de diminuer les garanties.

Cependant, durant les premières années de mise en place du régime et sous réserve des modifications pouvant intervenir dans les modalités de calcul des prestations des régimes de base de la sécurité sociale, les taux des cotisations seront maintenus au moins :

- 2 ans concernant les garanties frais de santé prévues au point 6 ;
- 3 ans concernant les garanties décès et arrêt de travail prévus aux points 4.1, 4.2 et 4.3.

Les CAUE sont tenus de s'affilier, à dater de l'extension de la convention collective des CAUE, à l'organisme de couverture de la santé et de la prévoyance :

### Titre IX : Protection des salariés contre la violence au travail

#### Article 9.1

En vigueur étendu

Aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir et/ou de sanctionner les actes visés aux alinéas précédents.

#### Article 9.2

En vigueur étendu

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

L'employeur doit prendre, toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir et/ou de sanctionner ces agissements.

Une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

#### Article 9.3

En vigueur étendu

Lorsque les salariés des CAUE, en relation avec le public, sont exposés à des violences commises par des tiers, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour protéger et soutenir le salarié face à cette situation.

### Titre X : Egalité professionnelle

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, aucune discrimination ne sera pratiquée, notamment en matière de classification, responsabilités, promotions et salaires entre les personnes physiques en raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé, leur handicap, leurs moeurs, leur orientation sexuelle, leur âge, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales, leur appartenance ou leur non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Les partenaires sociaux examineront, chaque année, au sein de la négociation annuelle sur les salaires, les qualifications, la formation professionnelle, la réalité statistique de l'égalité professionnelle.

#### Article 10.1

En vigueur étendu

Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal à l'emploi.

Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération.

Les partenaires sociaux examinent chaque année le rapport de situation comparée prévu par la loi du 9 mai 2001 et prennent les dispositions de nature à



remédier aux inégalités qui seraient constatées.

En cas d'élection professionnelle et à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, à l'échelon géographique retenu, les organisations syndicales concernées examineront notamment les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures, conformément aux dispositions de l'article L. 423-3 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

#### Article 10.2

En vigueur étendu

Les salariés d'origine étrangère bénéficient des mêmes droits que les salariés français, notamment en matière d'accès à l'emploi. Ils ont la possibilité de pouvoir cumuler leurs droits aux congés sur une période de 2 années pour permettre le retour au pays.

Toutefois, il est fait application des dispositions des articles L. 341-6 et suivants du code du travail relatifs au travail illégal pour les salariés non ressortissants d'un pays de l'Union européenne s'ils ne sont pas munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.

#### Article 10.3

En vigueur étendu

Les CAUE s'efforcent de maintenir et d'insérer en milieu de travail ordinaire les travailleurs handicapés, en concertation avec les organismes habilités (AGEFIPH...).

Il est éventuellement fait appel à cet effet au dispositif prévu à l'alinéa 5 de l'article L. 323-9 du code du travail.

Les personnes handicapées auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels elles sont reconnues qualifiées dans les mêmes conditions que les autres salariés.

### **Titre XI : Paritarisme**

#### Article 11.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux négocient dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective suivant les modalités décrites ci-après.

##### 11.1.1. Missions et composition

La commission paritaire nationale de la convention collective est chargée, dans le cadre national, des missions suivantes :

- interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
- proposer et rédiger des avenants à la présente convention collective sur proposition des organisations employeurs ou salariés ;
- fixer la valeur du point nationale applicable aux salaires minima de la grille de classification sur la base des éléments statistiques définis à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- analyser la situation de l'emploi et de la qualification au sein des CAUE ;
- définir et proposer des actions de formation professionnelle continue prioritaires au plan national ;
- analyser et proposer des actions sur la réalité de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle est l'organisme de représentation des parties contractantes en matière de formation et d'emploi auprès des ministères publics ou partenaires privés, notamment l'organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

La commission paritaire nationale de la convention collective est composée comme suit :

- collège employeurs : 5 représentants désignés pour le collège employeurs ;
- collège salariés : 5 représentants désignés à raison d'un représentant pour chaque organisation syndicale de salariés. (1)

##### 11.1.2. Fonctionnement

###### Réunions, siège

La commission paritaire nationale se réunit sur convocation deux fois par an au minimum, au siège de la FNCAUE, pour débattre des thèmes dont elle a mission.

###### Présidence

La commission paritaire nationale élit en son sein pour un mandat de 3 ans, une présidence composée d'un président et d'un vice-président par alternance des collèges. La fonction de président est assurée en alternance par chaque collège.

###### Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer par lettre recommandée et par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci.

Le vice-président a pour fonction de gérer le fonds paritaire, d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de note du secrétariat du paritarisme.

###### Secrétariat du paritarisme

Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié mis à la disposition du paritarisme par la fédération des CAUE, rémunéré sur les fonds du paritarisme.

Dans le cadre de ses fonctions et missions, ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion.

Une convention de prêt de personnel sera conclue entre la présidence du paritarisme et le président de la fédération des CAUE.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et des articles L. 131-1 et L. 132-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (notamment Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10.706), aux termes desquelles un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

#### Article 11.2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale a pour mission d'explicitier les articles de la présente convention collective, sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs.

Ces demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission paritaire nationale 15 jours avant la date de la prochaine réunion.

#### Article 11.3

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale a pour mission de rédiger tout avenant de la présente convention collective, sur saisine d'une organisation syndicale de salariés ou du collège employeurs et d'examiner toutes propositions de textes législatifs, réglementaires ou professionnels. Ces demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de cette réunion.

#### Article 11.4

En vigueur étendu

#### 11.4.1. Principes

La valeur du point nationale est fixée par les représentants nationaux du collège patronal et des organisations syndicales de salariés.

La commission paritaire nationale négocie avant la fin de chaque année une valeur de point applicable au 1er janvier de l'année suivante par avenant à la convention collective.

La présidence de la commission paritaire nationale convoque les membres du collège patronal et chacune des organisations syndicales de salariés par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion.

#### 11.4.2. Accord de négociation

L'accord de salaire doit préciser sa date d'effet ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires

L'accord de salaire doit être rédigé et signé en nombre d'exemplaires nécessaire par les membres du collège patronal et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire a en charge de procéder à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt de celui-ci à la direction nationale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

#### 11.4.3. Désaccord ou carence de négociation

En cas de carence ou de désaccord à l'issue de la négociation, la commission paritaire nationale se réunit une deuxième fois dans un délai de 1 mois avec obligation de résultat. Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée au point 11.4.1.

#### Article 11.5

En vigueur étendu

A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale, ayant pour objectif l'analyse de la situation de l'emploi, des conditions de travail, des qualifications, des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, ainsi que l'analyse des besoins et consommés de la formation continue.

#### Article 11.6

En vigueur étendu

Une définition annuelle des actions et formations prioritaires est établie par la commission paritaire nationale, après l'analyse des besoins et consommés en formation et étude de l'évolution des compétences professionnelles nécessaires au sein des CAUE comme défini au titre III ci-avant.

#### Article 11.7

En vigueur étendu

Une analyse de l'égalité professionnelle hommes-femmes est effectuée chaque année. Les partenaires sociaux s'en saisissent et proposent des actions spécifiques afin de remédier aux inégalités qui seraient constatées.

#### Article 11.8

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels ;
- sensibiliser les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification ;
- organiser des initiatives prônant l'information relative à la politique conventionnelle de la branche professionnelle ;
- mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

#### 11.8.1. Collecte de fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié des CAUE de l'année précédente, appelée en février de chaque année. Cette collecte est assurée par la FNCAUE et versée sur un compte spécifique dit CAUE paritarisme géré par la présidence du paritarisme.

#### 11.8.2. Utilisation du fonds

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

- frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle ;
- frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises appelées à participer aux travaux et réunions diverses ;
- frais de secrétariat du paritarisme (collecte, salaire, édition, diffusion, information) ;
- frais de remboursement aux employeurs des rémunérations chargées des représentants mandatés par leurs organisations syndicales.

La commission paritaire de la convention collective portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin de :

- déterminer un budget prévisionnel en début d'année ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liées à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la convention collective ;
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

### **Nouveau titre XI : Paritarisme**

#### Article 11.1

En vigueur non étendu

#### 11.1.1. Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont constituées à la fois de celles prévues par la loi, à savoir :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
  - exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
  - établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article 2231-5-1 du code du travail ;
  - rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
  - exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail,
- et de celles que les signataires décident de lui attribuer :
- interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
  - proposer et rédiger des avenants à la présente convention collective sur proposition des organisations employeurs ou salariés ;

- fixer la valeur du point nationale applicable aux salaires minima de la grille de classification sur la base des éléments statistiques définis à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- analyser la situation de l'emploi et de la qualification au sein des CAUE ;
- définir et proposer des actions de formation professionnelle continue prioritaires au plan national ;
- analyser et proposer des actions sur la réalité de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

#### Négociation collective

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus, au niveau national, les conventions et accords collectifs de branche susceptibles d'être étendus. L'agenda social prévisionnel de la branche est établi pour l'année dans les conditions prévues à l'article XI. 2. Il permet d'organiser la négociation de la branche.

#### Observation de la négociation collective

Le rôle de la CPPNI en matière d'observation de la négociation collective recouvre les missions suivantes :

- 1° Les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail, c'est-à-dire l'observation des accords collectifs conclus dans les entreprises relevant de la branche, et en particulier ceux conclus, en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, avec les représentants élus du personnel titulaires ;
- 2° L'établissement du rapport annuel d'activité comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs au temps de travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, visé au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- 3° Le suivi de l'application des conventions et accords de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ;
- 4° La veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, en application du 2° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

#### 11.1.2. Composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de :

- un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne le représentant amené à siéger à la CPPNI et à signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux, et en informe le secrétariat de branche par courriel. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par courriel, émanant de l'organisation syndicale. La désignation du collège employeurs est réalisée selon les mêmes modalités que celles du collège salariés. Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

#### 11.1.3. Fonctionnement de la CPPNI

##### Réunions, siège

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

Les réunions se déroulent au siège de la FNCAUE ou en tout autre lieu défini préalablement par décision de la commission.

##### Présidence

La commission paritaire nationale élit en son sein pour un mandat de 3 ans, une présidence composée d'un président et d'un vice-président par alternance des collèges. La fonction de président est assurée en alternance par chaque collège.

##### Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la CPPNI, de convoquer par lettre recommandée et par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci.

Le vice-président a pour fonction d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de notes du secrétariat du paritarisme.

##### Secrétariat du paritarisme

Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié de l'Association paritaire de gestion de la branche. Dans le cadre de ses fonctions et missions, ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion.

#### 11.1.4. Avis de la CPPNI

Pour être validé, tout accord soumis à la commission doit recueillir l'approbation d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

Par ailleurs, il ne doit pas être astreint d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

#### Article 11.2

En vigueur non étendu

##### 11.2.1. Cas général

La commission a pour mission de rédiger tout avenant de la présente convention collective, sur saisine d'une organisation syndicale de salariés ou du collège employeur et d'examiner toutes propositions de textes législatifs, réglementaires ou professionnels.

Les demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission au minimum 15 jours avant la date de cette réunion.

##### Instauration d'un préambule

Chaque accord collectif doit contenir un préambule présentant de façon succincte ses objectifs et son contenu. L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bonne compréhension des accords mais aussi d'harmoniser les pratiques existantes.

##### Durée de vie des accords

Un accord (ou une convention) peut être conclu pour une durée déterminée n'excédant pas 5 ans, avec la possibilité d'une durée plus courte. Lorsque l'accord arrive à échéance du terme prévu, il cesse de produire ses effets, sans délai de survie.

##### Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Les accords et conventions collectives devront définir les conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

#### 11.2.2. Procédure de la négociation de la valeur du point et de l'égalité professionnelle hommes femmes

#### 11.2.2.1. Principes

La valeur du point national est fixée par les représentants nationaux du collège patronal et des organisations syndicales de salariés.

La commission négocie avant la fin de chaque année une valeur de point applicable au 1er janvier de l'année suivante par avenant à la convention collective.

De même, une analyse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est effectuée chaque année. Les partenaires sociaux s'en saisissent et proposent des actions spécifiques afin de remédier aux inégalités qui seraient constatées.

La présidence de la commission convoque les membres du collège patronal et chacune des organisations syndicales de salariés par lettre ou par courriel dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion.

#### 11.2.2.2. Accord de négociation

L'accord doit préciser sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

L'accord doit être rédigé et signé en nombre d'exemplaires nécessaire par les membres du collège patronal et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire a en charge de procéder à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt de celui-ci à la direction nationale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

#### 11.2.2.3. Désaccord ou carence de négociation

En cas de carence ou de désaccord à l'issue de la négociation, la commission se réunit une deuxième fois dans un délai de 1 mois avec obligation de résultat.

Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée à l'article 11.2.2.1.

#### 11.2.3. Analyse de l'emploi et de la qualification

Un rapport est établi chaque année par la commission ayant pour objectif l'analyse de la situation de l'emploi, des conditions de travail, des qualifications, des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexes. L'OPCA réalise l'analyse des besoins et consommés de la formation continue.

#### 11.2.4. Formation professionnelle tout au long de la vie

Une définition annuelle des actions et formations prioritaires est établie par la commission, après l'analyse des besoins et consommés en formation et étude de l'évolution des compétences professionnelles nécessaires au sein des CAUE comme défini au titre III ci-avant.

#### 11.2.5. Rapport annuel d'activité

Chaque année, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission avant le 30 juin de l'année suivant leur signature ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail et transmis dans les conditions définies par décret ;
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

### Article 11.3

En vigueur non étendu

#### 11.3.1. Demande d'interprétation émanant d'une juridiction judiciaire

La CPPNI constitue, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, l'instance compétente pour rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des conventions ou accords collectifs conclus dans la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

#### 11.3.2. Autres demandes d'interprétation

En dehors du cas prévu à l'article 11.3.1, la CPPNI peut être saisie par écrit pour toutes questions relatives à la compréhension des textes et articles conventionnels.

Toute demande d'interprétation d'une convention ou d'un accord de branche doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI. La CPPNI de la branche constitue l'instance, à l'exclusion de toute autre, compétente pour interpréter les conventions et accords de branche conclus au niveau national.

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

#### 11.3.3. Avis et conciliation sur les questions de classification et pendant la période transitoire d'application de la convention collective par les entreprises et structures nouvellement concernées par le champ conventionnel

La procédure de saisine de la CPPNI pour avis et conciliation sur les questions de classification concerne l'ensemble des entreprises et structures entrant dans le champ d'application de la convention collective. Elle est établie en application de l'article 2.8 derniers alinéas de la convention collective.

Cette procédure s'applique également lors de la période transitoire d'application de la convention collective par les entreprises et structures nouvellement concernées par le champ conventionnel. Dans ce cas, elle peut concerner l'ensemble des titres de la convention collective.

Les modalités de cette procédure sont les suivantes :

- tout conflit individuel ou collectif relatif à la classification ou sur d'autres titres pendant la période transitoire d'application de la convention collective par les entreprises et structures nouvellement concernées par le champ conventionnel, pourra être porté devant la CPPNI sans préjudice du droit pour les intéressés de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente ;

- la commission est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins d'examen pour avis et conciliation adressée, par pli recommandé à la présidence de la commission.

La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels, porte le litige ;

- dès la réception de la requête, la présidence inscrit, celle-ci, à l'ordre du jour de la prochaine réunion ;

- la commission examine en séance l'objet de la requête, analyse et, après demande éventuelle d'informations complémentaires, émet un avis paritaire avec impartialité dans le respect des textes conventionnels afin de faciliter le dialogue social et d'éviter le recours à d'autres juridictions ;

- la commission explicite au requérant, en un procès-verbal circonstancié, son avis, recommandations ou injonctions ;

- la commission peut :

-- recevoir et convoquer par lettre recommandée avec avis de réception chacune des parties concernées (employeur/ salarié) pour conciliation soit à leur volonté commune, soit à la demande spécifique de la commission pour un examen complémentaire d'une première requête ;

--- la non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la conciliation ;

--- l'absence de la partie mise en cause vaut acceptation de la requête ;

-- transmettre copie de la requête à la partie mise en cause.

La commission paritaire constate la conciliation ou la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié relevant les propositions faites par les parties, les

points sur lesquels un accord a été obtenu et ceux sur lesquels le litige persiste ;

- la prise en charge des frais de déplacement et de la rémunération des salariés et des employeurs sollicitant communément une conciliation auprès de la CPPNI est assurée par leur CAUE.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés et des employeurs conviés à une conciliation par la CPPNI, est assurée par le fonds de fonctionnement de la convention collective dans les conditions explicitées dans le règlement intérieur de la CPPNI.

Les absences des salariés sont considérées comme temps de travail effectif et ne font pas l'objet de retenue sur salaire.

#### Méthodologie de la conciliation

1er temps : l'appropriation

La commission échange sur le bien-fondé des motifs de la saisine et étudie la structure de la demande en vérifiant la volonté de concilier des parties.

#### 2e temps : l'écoute

La présidence de la commission paritaire reçoit les parties et explique le principe du paritarisme, le rôle de la commission en matière de conciliation.

La commission écoute l'exposé récapitulatif de la demande relative au litige ainsi que les propositions de conciliation en répartissant un temps de parole égalitaire entre les parties.

Les membres de la commission peuvent poser des questions de compréhension ou de précision.

La présidence doit veiller au respect de l'écoute et de compréhension, à l'application stricte du texte conventionnel ainsi qu'à l'intention de conclure des parties.

#### 3e temps : la réflexion

La commission s'isole et échange sur les arguments des deux parties.

Elle vérifie le bien-fondé des propositions de conciliation ou propose les termes d'une alternative de conciliation acceptable par les deux parties en se reportant à leur exposé et aux dispositions de la convention collective.

En tout état de cause la formulation de la commission doit être paritaire.

#### 4e temps : la proposition

La commission reçoit de nouveau les parties.

Le président, ou le vice-président, lit la proposition de conciliation.

Les demandeurs donnent leur avis d'acceptation ou de refus de la proposition.

Les demandeurs fourniront à la commission les documents permettant de constater l'application des termes de la conciliation.

#### 5e temps : la conclusion

La commission dresse un procès-verbal circonstancié relatant les positions de chacune des parties et les termes de la conciliation. Celles-ci paraphent et signent ledit document.

### 11.3.4. Représentation de la branche

En application du 1° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce cette mission sur les sujets ne relevant pas de la compétence des instances prévues par la première section du présent chapitre.

### 11.3.5. Dialogue économique

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises et leurs salariés sont soumis, la CPPNI consacre, chaque année, au moins l'une de ses réunions au dialogue économique.

Cette ou ces réunions ont pour objet l'échange d'informations d'ordre économique au sein de la branche des CAUE, sur la base d'études, d'observations ou de travaux.

### 11.3.6. Saisine

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du secrétariat de la branche par lettre recommandée avec avis de réception. Le secrétariat de la branche avise les collèges de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

### 11.3.7. Délai de convocation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

### 11.3.8. Procès-verbal

Les décisions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux.

## Article 11.4

En vigueur non étendu

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour :

- alimenter les négociations ;
- approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

### 11.4.1. Composition

Les groupes de travail sont composés de :

- un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne par mail, le représentant amené à siéger aux groupes de travail. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique du représentant. Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

### 11.4.2. Calendrier prévisionnel

Chaque groupe de travail établit le calendrier prévisionnel de ses travaux.

### 11.4.3. Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

### 11.4.4. Déroulement des réunions

Lorsqu'un thème nécessite une expertise particulière, les membres du groupe de travail peuvent proposer à la CPPNI de recourir à un prestataire extérieur pour réaliser une étude ou de recourir à l'intervention d'experts. À l'issue de chaque réunion, un relevé résumant les positions de chaque collège est établi et

validé par le secrétaire, avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour du groupe de travail suivant.

#### Article 11.5

En vigueur non étendu

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels ;
- sensibiliser, les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification ;
- organiser des initiatives prônant l'information relative à la politique conventionnelle de la branche professionnelle ;
- mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

##### 11.5.1. Collecte de fonds

Le financement de ce fonds est notamment assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié des entreprises et structures de l'année précédente, appelée en février de chaque année. Cette collecte est versée sur le compte de l'association paritaire de gestion de la branche.

##### 11.5.2. Utilisation du fonds

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

- frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle ;
- frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises appelées à participer aux travaux et réunions diverses ;
- frais de secrétariat du paritarisme, (collecte, salaire, édition, diffusion, information) ;
- frais de remboursement aux employeurs des rémunérations chargées des représentants mandatés par leurs organisations syndicales.

##### 11.5.3. Association paritaire de gestion de la branche

Une association paritaire de gestion de la branche est mise en place par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes.

Cette association établira ses statuts et son règlement intérieur.

Elle est chargée dès sa constitution :

- de fixer des règles de financement des activités ;
- de déterminer un budget prévisionnel ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener, individuellement le cas échéant, les actions définies paritairement.

Elle est chargée annuellement :

- de déterminer un budget prévisionnel en début d'année ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liées à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la convention collective ;
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

### Titre XII : Fonds social et de solidarité national

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent dans un délai de 3 ans à compter de l'extension de la présente convention collective à finaliser la mise en place de fonds sociaux et culturels régionaux ou national pour les CAUE n'atteignant pas le seuil d'effectif de 50 salariés.

## Avenant du 24 mai 2007 relatif aux frais de santé (Alsace-Moselle) (Annexe I au titre VIII de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE.
Organisations de salariés	BTP CFE-CGC ; SYNATPAU CFDT.

En vigueur non étendu

### ANNEXE I

Annexe au titre VIII de la convention collective

Garantie frais de santé des salariés et ayants droit

bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle

#### 1. Principe

La présente annexe a pour objet de définir les conditions de prise en charge des garanties frais de santé du régime de prévoyance complémentaire au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle. Il est tenu compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations prévues par le régime de prévoyance sont ainsi réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture régime de base et complémentaire identique pour tout salarié relevant du champ d'application de la convention collective, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

#### 2. Tableau des garanties obligatoires (Alsace-Moselle)

Tableau des garanties au 1er janvier 2020

Les remboursements interviennent en complément du remboursement de la sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0010/boc\\_20200010\\_0000\\_0001.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0010/boc_20200010_0000_0001.pdf)

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

#### 3. Financement du régime

Les cotisations des garanties frais de santé sont exprimées en pourcentage du salaire brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent, après application des limites

mensuelles suivantes :

- salaire minimum pris en compte : 70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- salaire maximum pris en compte : 130 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

(En pourcentage.)

Régime Alsace-Moselle	2014					
	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA 60 %	TB 60 %	TA 40 %	TB 40 %	TA 100 %	TB 100 %
Garantie Frais de santé						
Cotisation « salarié seul »	0,71 %	0,71 %	0,46 %	0,46 %	1,17 %	1,17 %
Cotisation « couple »	1,40 %	1,40 %	0,95 %	0,95 %	2,35 %	2,35 %
Cotisation « famille »	2,19 %	2,19 %	1,46 %	1,46 %	3,65 %	3,65 %

#### 4. Révision du financement du régime

Les taux des cotisations seront révisés dans les conditions prévues à l'article 12.6 du titre VIII de la convention collective susvisée.

### Avenant n° 3 du 5 mars 2009 relatif à la procédure de saisine de la commission paritaire nationale

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des CAUE.
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; FNCP SYNATPAU CFDT.

#### Avis et conciliation sur les questions de classification

##### Article 1er

En vigueur non étendu

La procédure de saisine de la CPNCC pour avis et conciliation sur les questions de classification est établie, en application de l'article 2.8, derniers alinéas, de la convention collective, selon les modalités suivantes :

Tout conflit individuel ou collectif relatif à la classification pourra être porté devant la commission paritaire nationale de la convention collective, sans préjudice du droit pour les intéressés de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente.

La commission est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins d'examen pour avis et conciliation, adressée par pli recommandé à la présidence de la commission.

La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels porte le litige.

Dès la réception de la requête, la présidence inscrit celle-ci à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

La commission examine en séance l'objet de la requête, analyse et, après demande éventuelle d'informations complémentaires, émet un avis paritaire avec impartialité dans le respect des textes conventionnels afin de faciliter le dialogue social et d'éviter le recours à d'autres juridictions.

La commission explicite au requérant, en un procès-verbal circonstancié, ses avis, recommandations ou injonctions.

La commission peut :

- recevoir et convoquer par lettre recommandée avec avis de réception chacune des parties concernées (employeur / salarié) pour conciliation, soit à leur volonté commune, soit à la demande spécifique de la commission pour un examen complémentaire d'une première requête ;
- la non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la conciliation ;
- l'absence de la partie mise en cause vaut acceptation de la requête ;
- transmettre copie de la requête à la partie mise en cause.

La commission paritaire nationale constate la conciliation ou la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié relevant les propositions faites par les parties, les points sur lesquels un accord a été obtenu et ceux sur lesquels le litige persiste.

La prise en charge des frais de déplacement et de salaire des salariés et des employeurs sollicitant communément une conciliation auprès de la CPNCC est assurée par leur CAUE.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés et des employeurs conviés à une conciliation par la CPNCC est assurée par le fonds de fonctionnement de la convention collective dans les conditions explicitées à l'article 1.2 de la CCN.

Les absences des salariés sont considérées comme temps de travail effectif et ne font pas l'objet de retenue sur salaire.

#### Methodologie de la conciliation

1er temps : l'appropriation.

La commission échange sur le bien-fondé des motifs de la saisine et étudie la structure de la demande en vérifiant la volonté de concilier des parties.

2e temps : l'écoute.

La présidence de la commission paritaire reçoit les parties et explique le principe du paritarisme, le rôle de la commission en matière de conciliation.

La commission écoute l'exposé récapitulatif de la demande relative au litige ainsi que les propositions de conciliation en répartissant un temps de parole égalitaire entre les parties.

Les membres de la commission peuvent poser des questions de compréhension ou de précision.

La présidence doit veiller au respect de l'écoute et de compréhension, à l'application stricte du texte conventionnel ainsi qu'à l'intention de conclure des parties.

3e temps : la réflexion.

La commission s'isole et échange sur les arguments des deux parties.

Elle vérifie le bien-fondé des propositions de conciliation ou propose les termes d'une alternative de conciliation acceptable par les deux parties en se reportant à leur exposé et aux dispositions de la convention collective.

En tout état de cause la formulation de la commission doit être paritaire.

4e temps : la proposition.

La commission reçoit à nouveau les parties.

Le président, ou le vice-président, lit la proposition de conciliation.

Les demandeurs donnent leur avis d'acceptation ou de refus de la proposition.

Les demandeurs fourniront à la commission les documents permettant de constater l'application des termes de la conciliation.

5e temps : la conclusion.

La commission dresse un procès-verbal circonstancié relatant les positions de chacune des parties et les termes de la conciliation. Celles-ci paraphent et signent ledit document.

### Compréhension des textes et articles conventionnels

#### Article 2

En vigueur non étendu

La commission paritaire peut être saisie par écrit pour toutes questions relatives à la compréhension des textes et articles conventionnels.

### Extension de l'accord

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la présidence de la CPNCC.

## Avenant n° 5 du 14 octobre 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des CAUE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC BTP ; La FNCB SYNATPAU CFDT,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des CAUE modifient les articles suivants du titre VIII de la convention collective du 24 mai 2007, étendue le 6 mars 2008, afin d'actualiser le texte initial au regard des nouveautés de la loi Fillon précisées dans la circulaire du 30 janvier 2009.

Les articles de la convention collective cités ci-dessous sont complétés ou modifiés ou supprimés comme tels :

#### Article 3.1.2

Garantie décès

Modification du 4e alinéa « Invalidité absolue et définitive ».

« Un participant est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il remplit l'une des conditions suivantes avant son départ à la retraite. »

#### Article 3.1.3

Définition du conjoint

Suppression de la condition de durée d'antériorité de 1 an pour la reconnaissance du Pacs.

#### Article 3.3.4

Durée des prestations

Suppression du 4e item : « au 60e anniversaire du bénéficiaire de la rente, sous réserve de modification des dispositions légales concernant les pensions de retraite des invalides ».

#### Article 6

Conditions de suspension des garanties

Réorganisation de l'ordre de présentation des alinéas.

Rajout dans le 1er alinéa.

« Le bénéfice des garanties du présent chapitre est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Dans les cas de suspension du contrat de travail pour lesquelles la garantie frais de santé n'est pas maintenue, le salarié qui souhaite maintenir la couverture frais de santé prévue au titre du présent chapitre peut en faire la demande auprès de son employeur.

Il adressera dans ce cas à son employeur, selon une périodicité définie entre eux, le règlement correspondant aux cotisations totales à sa charge exclusive (part employeur et part salarié). L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Par exception, les garanties décès sont maintenues sans contrepartie de cotisation dans les cas de suspension du contrat de travail pour les motifs suivants, et pour une durée n'excédant pas celle prévue par le code du travail pour les cas cités ci-dessous :

- congé parental ;
- congé de présence parentale (enfant gravement malade, accidenté ou handicapé grave) ;
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Par ailleurs, en cas de suspension pour incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale et indemnisée au titre du présent régime ou en cas de congé de maternité et/ ou paternité ;

- les garanties décès et arrêt de travail sont maintenues sans versement de cotisation, et ce même s'il y a versement de tout ou partie du salaire par l'employeur ;

- la garantie frais de santé est quant à elle maintenue moyennant le versement des cotisations correspondantes sur la base du dernier salaire plein d'activité (hors primes et éléments exceptionnels de rémunération). »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la présidence de la CPNCC et sera applicable dès son extension.

## Adhésion par lettre du 27 décembre 2010 de la CFTC BATIMAT à la convention

En vigueur non étendu



Paris, le 27 décembre 2010.

Le syndicat des salariés du BATIMAT BTP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), 109, rue Montmartre, 75082 Paris Cedex 02.

Monsieur le directeur,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous avons l'honneur de vous informer de notre adhésion à la convention collective des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (brochure n° 3348).

Veuillez agréer, monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Le président.

## Avenant n° 8 du 17 mai 2011 relatif à la prévoyance santé

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; BTP CFE-CGC ; FNCB SYNATPAU CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

La branche n'entrant pas dans le champ d'application de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des CAUE conviennent de mettre en place, dans le cadre du régime conventionnel, un dispositif de portabilité des droits de prévoyance santé complémentaire.

A cette fin, il est ajouté au chapitre VIII de la convention collective nationale des CAUE relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire, un article 6 bis.

Une amélioration des prestations de la prévoyance santé doit modifier l'article 5.6 « Tableaux des garanties » (hors Alsace-Moselle), l'article 5.7 « Dispositions spécifiques » pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle du titre VIII de la convention collective du 24 mai 2007, étendue le 6 mars 2008, ainsi que l'avenant n° 1 du 24 mai 2007 relatif aux frais de santé (Alsace-Moselle).

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

### Création dans le chapitre VII de la convention collective nationale des CAUE d'un article 6 bis « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire »

Article 2

En vigueur étendu

#### « 6 bis. 1. Bénéficiaires de la portabilité

Les dispositions qui suivent s'appliquent pour les ruptures de contrat de travail prenant effet à compter du 1er septembre 2011.

Les salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf en cas de faute lourde) et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, bénéficient du maintien des garanties de prévoyance et frais de santé.

Le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur, ainsi qu'à la justification par le salarié à son ancien employeur de la prise en charge par l'assurance chômage.

#### 6 bis. 2. Garanties maintenues

Ils bénéficient de l'ensemble des garanties du régime, sans dissociation possible, au titre duquel ils étaient affiliés lors de la rupture de leur contrat de travail, à l'exception de la garantie incapacité temporaire de travail dite « Maintien de salaire » qui ne constitue par une garantie de prévoyance complémentaire.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

#### 6 bis. 3. Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur désigné.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture (le contrat doit donc avoir eu une durée minimale de 30 jours).

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;

- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès) ;

- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de APRIONIS Prévoyance ou Malakoff Médéric Prévoyance (ex. URRPIMMEC) ;

- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

#### 6 bis. 4. Financement de la portabilité des droits de prévoyance et santé

Le maintien du bénéfice des garanties de prévoyance et santé complémentaire aux salariés dont le contrat de travail est rompu ou a cessé, tel que prévu au présent article, est assuré dans le cadre de la mutualisation des risques de la branche.

#### 6 bis. 5. Information du salarié

L'employeur doit informer le salarié par courrier recommandé, ou remis en main propre contre récépissé, dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit à la portabilité en matière de prévoyance et de santé.

Le salarié peut renoncer au maintien des garanties, en le notifiant expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

#### 6 bis. 6. Salaire de référence pour la portabilité des droits prévoyance et santé

Le salaire de référence servant de base au calcul des différentes prestations de prévoyance est le même salaire que celui défini aux articles 3.1.1 « Garanties décès », 3.2.2 « Garanties incapacité temporaire » et 3.3.2 « Garanties invalidité/ incapacité permanente », à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail. La période de référence étant celle précédant la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance

chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période. »

### Améliorations des garanties prévoyance santé

#### Article 3

En vigueur étendu

Les articles 5.6 « Tableau des garanties » (hors Alsace-Moselle) et 5.7 « Dispositions spécifiques » pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle de la convention collective nationale CAUE et l'avenant n° 1 du 24 mai 2007 relatif aux frais de santé (Alsace-Moselle) sont modifiés avec l'ajout des garanties suivantes :

- « - médecine douce : 25 € par séance limité à 5 séances par an et par bénéficiaire ;
  - vaccins non remboursés par la sécurité sociale : 100 % des frais réels ;
  - implantologie dentaire : forfait de 538 € limité à 1 fois par an par bénéficiaire,
- Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 538 € ou 538 € par implant limité à un implant par an et par bénéficiaire ;
- optique : opération au laser de la myopie : 10 % PMSS par œil,

Ou traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie). »

### Hierarchie des normes

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

### Date d'effet. - Dépôt. - Extension

#### Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er juillet 2011 concernant l'article 3 améliorations des garanties prévoyance santé et le 1er septembre 2011 concernant l'article 2 : création dans le chapitre VII de la convention collective nationale des CAUE d'un article 6 bis portabilité des droits de prévoyance complémentaire.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 08 juin 2011 et sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la présidence de la CPNCC.

## Avenant n° 9 du 6 juin 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; BTP CGC ; FNCB SYNATPAU CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

La loi du 25 novembre 2009 sur la formation professionnelle organise un regroupement des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Dans ce cadre les partenaires sociaux de la branche des CAUE conviennent de désigner un nouvel opérateur après un accord avec les adhérents de l'OPCA de rattachement d'origine, habitat formation et le nouvel opérateur désigné « Uniformation ». Les articles du titre III « Formation professionnelle tout au long de la vie » de la convention collective où est mentionné habitat formation est modifié en conséquence.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

### Désignation d'uniformation à la place d'habitat formation

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.2. « Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé » est remplacé par :

« Les CAUE adhèrent à uniformation, organisme paritaire collecteur agréé au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation, dont le siège est à Paris au 43, boulevard Diderot, 75012 Paris, pour la collecte des contributions stipulées par la présente convention au titre de la participation des employeurs au financement de la formation à compter de la date d'expiration de l'agrément d'habitat formation. »

Dans les articles 3.3 « Versement des contributions à la formation », 3.4 « Professionnalisation », 3.6 « Tutorat », 3.8 « Plan de formation », 3.9 « Droit individuel à la formation », 3.11 « Observatoire des métiers et des qualifications » et 3.14 « Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience », « Habitat formation » est remplacé par « Uniformation ».

### Date d'effet. - Dépôt. - Extension

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet à la date d'expiration de l'agrément d'habitat formation.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 juin 2011 et sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la présidence de la CPNCC.

## Avenant n° 10 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des CAUE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC BTP ; La FNCB SYNATPAU CFTD ; La fédération BATIMAT-TP CFTC,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des CAUE, après 3 ans de fonctionnement du compte de branche CAUE se voient dans l'obligation d'augmenter les cotisations de la prévoyance afin de compenser une sinistralité exceptionnelle et de prévenir les coûts liés à la réforme des retraites.

Les partenaires sociaux, soucieux d'une saine gestion des comptes, conviennent d'une augmentation globale au 1er avril 2012 de 5,5 % et une revoyure des conditions tarifaires au vu des comptes 2012.

### Remplacement du contenu de l'article 12.2 « Paiement des cotisations »

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 12.2 sont remplacées intégralement comme suit avec création d'un paragraphe A relatif au régime de prévoyance « Garanties décès, invalidité, incapacité » et d'un paragraphe B relatif au régime de frais de santé qui fait l'objet de l'avenant n° 11.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants ;

- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

A. - Garanties décès, invalidité, incapacité

(En pourcentage.)

Garanties décès, incapacité, invalidité	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,35	0,36	0,17	0,16	0,52	0,52
Décès accidentel	0,06	0,06	0,03	0,03	0,09	0,09
Rente de conjoint	0,26	0,56	0,14	0,24	0,40	0,80
Rente éducation	0,15	0,16	0,07	0,06	0,22	0,22
Invalidité, incapacité permanente	0,23	0,54	0,12	0,23	0,35	0,77
Incapacité temporaire longue maladie (à compter du 121e jour)			0,16	0,39	0,16	0,39

La répartition du total de ces cotisations ci-dessus est de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

(En pourcentage.)

Incapacité temporaire	0,75	0,75			0,75	0,75
Maintien de salaire, y compris remboursement des charges sociales patronales (jusqu'au 120e jour)						
Total décès, invalidité, incapacité	1,8	2,43	0,69	1,11	2,49	3,54

Toutefois, pourront déroger à cette répartition les organismes entrant dans le champ d'application du régime national de prévoyance, pour ce qui concerne leur personnel cadre relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 AGIRC (et non de l'IRCANTEC). Dans ce cas, il est précisé que la contribution de l'employeur s'impute sur l'obligation fixée par l'article 7 de la convention susvisée ; à ce titre, l'employeur devra prendre en charge 1,50 % de la cotisation du régime de prévoyance sur la tranche A (soit, compte tenu de la cotisation de 0,75 % affectée au maintien de salaire, une contribution totale pour l'employeur de 2,25 % de la tranche A).

### Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

### Hiérarchie des normes

Article 3

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article 1A dernier paragraphe, les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

### Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er avril 2012.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 28 février 2012.

## Avenant n° 11 du 17 janvier 2012 relatif à la garantie frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des CAUE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC BTP ; La FNCFB SYNATPAU CFTD ; La fédération BATIMAT-TP CFTC,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des CAUE, après 3 ans de fonctionnement du compte de branche du régime frais de santé, ont souhaité modifier les taux de cotisation afin d'assurer l'équilibre du régime et de s'adapter aux particularités de la branche.

Ils conviennent également de rendre obligatoire la couverture garantie frais de santé aux salariés selon leur situation familiale.

Le présent avenant modifie ainsi plusieurs articles du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE, ainsi que l'avenant n° 1 du 24 mai 2007.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est fixée au 1er avril 2012 pour tous les salariés des associations conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, dont les statuts sont définis par le titre II de la loi sur l'architecture n° 77-2 du 3 janvier 1977 et par le décret n° 78-172 du 9 février 1978, ainsi qu'aux salariés des unions régionales et de la fédération nationale, sur l'ensemble de la métropole et des départements d'outre-mer.

### Modification des bénéficiaires de la garantie frais de santé

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 5.1, 5.2 et 5.3 sont modifiés et remplacés par les écritures suivantes.

#### « Article 5.1

##### Bénéficiaires à titre obligatoire prévus par le présent chapitre

Les salariés définis aux articles 2 du présent chapitre ainsi que leurs ayants droit bénéficient obligatoirement de cette couverture selon leur situation familiale effective.

#### Article 5.2

##### Cas de dérogation au caractère obligatoire

Conformément au décret du 9 janvier 2012, certains salariés ont, s'ils le souhaitent, la faculté de ne pas être affiliés au régime frais de santé, sous réserve d'en faire expressément la demande auprès de leur employeur lequel doit préalablement informer les salariés de cette faculté. A défaut d'une telle demande dans les conditions définies ci-après, ils seront obligatoirement affiliés au régime obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision, et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation au régime. Dans ce cas, leur affiliation prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande et sera alors irrévocable.

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

#### Article 5.3

##### Structure de cotisation

Les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

##### Couverture ' salarié seul '

La couverture ' salarié seul ' correspond à la couverture du salarié qui n'a pas d'ayant droit.

##### Couverture ' couple '

La couverture ' couple ' s'adresse au salarié qui n'a qu'un seul ayant droit et correspond à la couverture du salarié et de son conjoint ou d'un enfant à charge.

##### Couverture ' famille '

La couverture ' famille ' correspond à la couverture du salarié et de l'ensemble de sa famille (conjoint et enfants à charge).

La définition des ayants droit est celle prévue dans le contrat d'assurance. Elle est rappelée à titre informatif :

- s'agissant du conjoint du salarié, à l'article 3.1.3 du présent chapitre ;
- s'agissant des enfants à charge, à l'article 3.1.4 du présent chapitre.

##### Exceptions au principe d'adhésion en fonction de la situation réelle de famille

Par exception à la règle susvisée, les salariés qui sont en mesure de justifier que leurs ayants droit sont déjà couverts par ailleurs pourront, s'ils le souhaitent, décider de cotiser au régime selon la couverture ' salarié seul ' ou ' couple '. L'ayant droit est considéré être ' couvert par ailleurs ' dans les cas suivants :

- l'ayant droit est déjà couvert à titre obligatoire par l'intermédiaire d'un régime complémentaire frais de santé collectif d'entreprise ;
- l'ayant droit est déjà couvert à titre facultatif par l'intermédiaire d'un régime complémentaire couvrant notamment les frais de santé, ouvert aux fonctionnaires et agents publics de l'Etat et de ses établissements publics ;
- l'ayant droit est déjà couvert par un contrat d'assurance de groupe dit ' contrat loi Madelin '.

Le salarié doit justifier chaque année, auprès de l'employeur, de la couverture dont bénéficient ses ayants droit, conjoint et/ ou enfants. »

### Assiette de cotisation de la garantie frais de santé

#### Article 2

En vigueur étendu

Les limites mensuelles de l'assiette servant au calcul de la cotisation de la garantie frais de santé, telles qu'indiquées à l'article 12.1 et à l'article 3 de l'annexe

I (Alsace-Moselle), sont modifiées comme suit :

- « - salaire minimum pris en compte : 70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- salaire maximum pris en compte : 130 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

#### Modification de l'article 12.2 « Paiement des cotisations »

##### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 12.2 ont été remplacées intégralement comme suit avec création d'un paragraphe A relatif au régime de prévoyance « garanties décès, arrêt de travail, invalidité » qui ont fait l'objet de l'avenant n° 10 et la création d'un paragraphe B relatif au régime de frais de santé.

« B. - Garantie frais de santé de l'ensemble du personnel

Garantie Frais de santé	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
	60 %	60 %	40 %	40 %	100 %	100 %
Cotisation « salarié seul »	1,06 %	1,06 %	0,71 %	0,71 %	1,77 %	1,77 %
Cotisation « couple »	2,10 %	2,10 %	1,4 %	1,4 %	3,5 %	3,5 %
Cotisation « famille »	3,27 %	3,27 %	2,18 %	2,18 %	5,45 %	5,45 %

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié pour la garantie frais de santé de l'ensemble du personnel est de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. »

#### Modification de l'article 3 de l'annexe I du 24 juillet 2007

##### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3 de l'annexe I sont modifiées comme suit :

Garantie grais de santé	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
	60 %	60 %	40 %	40 %	100 %	100 %
Cotisation « salarié seul »	0,64 %	0,64 %	0,43 %	0,43 %	1,07 %	1,07 %
Cotisation « couple »	1,30 %	1,30 %	0,86 %	0,86 %	2,16 %	2,16 %
Cotisation « famille »	2,02 %	2,02 %	1,34 %	1,34 %	3,36 %	3,36 %

#### Champ d'application

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

#### Hierarchie des normes

##### Article 6

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

#### Date d'effet. - Dépôt. - Extension

##### Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er avril 2012.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 28 février 2012.

### Avenant n° 13 du 15 octobre 2012 relatif à la prévoyance frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	La FNCAUE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC BTP ; La FNCB SYNATPAU CFDT ; La fédération BATIMAT-TP CFTC,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des CAUE, après l'examen annuel des comptes du régime santé de la branche et suite à l'instauration de la taxe sur les contrats d'assurance (3,5 % jusqu'au 30 septembre 2011 et 7 % à partir du 1er octobre 2011), se voient contraints d'augmenter les cotisations de la prévoyance santé de 3,5 % à partir du 1er janvier 2013.

Le présent avenant modifie ainsi l'article 12.2, paragraphe B du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE, ainsi que l'avenant n° 1 du 24 mai 2007.

## Modification de l'article 12.2 « Paiement des cotisations » B. - Garantie frais de santé de l'ensemble du personnel

Article 1er

En vigueur étendu

Les cotisations sont augmentées de 3,5 %, les nouvelles valeurs sont reportées dans le tableau suivant qui remplace intégralement le tableau qui date de l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012.

« B. - Garantie frais de santé de l'ensemble du personnel

Garantie Frais de santé	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA 60 %	TB 60 %	TA 40 %	TB 40 %	TA 100 %	TB 100 %
Cotisation salarié seul	1,10 %	1,10 %	0,73 %	0,73 %	1,83 %	1,83 %
Cotisation couple	2,17 %	2,17 %	1,45 %	1,45 %	3,62 %	3,62 %
Cotisation famille	3,38 %	3,38 %	2,26 %	2,26 %	5,64 %	5,64 %

### Modification de l'article 3 de l'annexe I du 24 juillet 2007

Article 2

En vigueur étendu

« Les cotisations sont augmentées de 3,5 %, les nouvelles valeurs sont reportées dans le tableau suivant qui remplace intégralement le tableau qui date de l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012.

Garantie Frais de santé	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA 60 %	TB 60 %	TA 40 %	TB 40 %	TA 100 %	TB 100 %
Cotisation salarié seul	0,66 %	0,66 %	0,45 %	0,45 %	1,11 %	1,11 %
Cotisation couple	1,35 %	1,35 %	0,89 %	0,89 %	2,24 %	2,24 %
Cotisation famille	2,09 %	2,09 %	1,39 %	1,39 %	3,48 %	3,48 %

### Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

### Hierarchie des normes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

### Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2013.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 30 octobre 2012.

## Avenant n° 14 du 12 décembre 2012 relatif à la répartition des contributions au FPSPP

Signataires	
Organisations patronales	La FNCAUE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC BTP ; La FNCFB SYNATPAU CFTD ; La fédération BATIMAT-TP CFTC,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de fixer les modalités permettant de répartir les sommes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

### Répartition

Article 2

En vigueur étendu

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- au titre du plan de formation : 60 % du taux fixé sur la collecte légale plan de formation ;

- au titre de la professionnalisation : 100 % du taux fixé sur la collecte légale professionnalisation majoré du solde de 40 % du taux fixé de la collecte plan de formation.

#### Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

Cette décision s'applique à compter de la collecte assise sur les masses salariales 2013.

Les parties conviennent de se revoir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de formation pris par Uniformation au titre de la professionnalisation et du plan de formation ou l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail conduiraient à modifier cette répartition. La décision sera prise par les parties signataires du présent accord, au vu du bilan annuel produit par Uniformation.

#### Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires conformément à la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

#### Dépôt. - Extension

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

## Avenant n° 16 du 9 décembre 2013 relatif à la garantie frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	La FNCAUE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC BTP ; La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La FNCB SYNATPAU CFDT ; La FG FO construction,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des CAUE conviennent d'augmenter les taux de cotisation et de mettre en place une grille optique afin d'assurer l'équilibre du régime.

Cette grille optique remplacera la garantie actuelle, les autres garanties restant inchangées.

Le présent avenant modifie ainsi des articles du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE, l'avenant n° 1 du 24 mai 2007 ainsi que le tableau des garanties concernant l'optique.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est fixée au 1er janvier 2014 pour tous les salariés des associations conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, dont les statuts sont définis par le titre II de la loi sur l'architecture n° 77-2 du 3 janvier 1977 et par le décret n° 78-172 du 9 février 1978, ainsi qu'aux salariés des unions régionales et de la fédération nationale, sur l'ensemble de la métropole et des départements d'outre-mer.

#### Modification de l'article 12.2 « Paiement des cotisations », partie B « Frais de santé »

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 12.2, partie B, sont modifiées comme suit.

« B. - Garantie frais de santé de l'ensemble du personnel

Régime Général	2014					
	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA 60 %	TB 60 %	TA 40 %	TB 40 %	TA 100 %	TB 100 %
Frais de santé						
Cotisation « salarié seul »	1,15 %	1,15 %	0,77 %	0,77 %	1,92 %	1,92 %
Cotisation « couple »	2,28 %	2,28 %	1,52 %	1,52 %	3,80 %	3,80 %
Cotisation « famille »	3,55 %	3,55 %	2,37 %	2,37 %	5,92 %	5,92 %

#### Modification de l'article 3 de l'annexe I du 24 juillet 2007

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3 de l'annexe I sont modifiées comme suit :

(En pourcentage.)

Régime Alsace-Moselle	2014					
	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA 60 %	TB 60 %	TA 40 %	TB 40 %	TA 100 %	TB 100 %
Frais de santé						
Cotisation « salarié seul »	0,71 %	0,71 %	0,46 %	0,46 %	1,17 %	1,17 %
Cotisation « couple »	1,40 %	1,40 %	0,95 %	0,95 %	2,35 %	2,35 %
Cotisation « famille »	2,19 %	2,19 %	1,46 %	1,46 %	3,65 %	3,65 %

**Modification de l'article 5.6 (tableau des garanties concernant l'optique)**

Article 3

En vigueur étendu

Au sein du tableau de garanties figurant à l'article 5.6 pour le régime général et à l'article 2 de l'annexe I pour le régime Alsace-Moselle, le poste « Frais d'optique (verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la sécurité sociale) » fait l'objet des modifications suivantes :

Monture : 6 % du PMSS pour les enfants (moins de 18 ans) et 3,5 % du PMSS pour les adultes.

Verres : selon grille optique (ci-après).

Plafond de remboursement monture + verres : 600 € tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf changement de dioptries (à partir d'un changement de 0,5 dioptrie).

Lentilles acceptées ou non par la sécurité sociale : 4,5 % du PMSS dans la limite de 600 € par an et par bénéficiaire.

Il est précisé qu'aucune modification n'est apportée à la prise en charge des traitements chirurgicaux des troubles visuels (avenant n° 8 du 17 mai 2011 inchangé).

Ci-après la grille optique complétant le tableau.

Verres optique	Adulte		Enfant		Descriptif	Garanties	
	après 18e anniversaire		avant 18e anniversaire			Adulte	Enfant
	Code LPP	Verres teintés	Code LPP	Verres teintés			
	Adulte		Enfant	Adulte avec prisme incorporé			
Verres simple foyer, sphériques							
Verre simple foyer, de sphère allant de - 6,00 à + 6,00	2203240 2287916	2287916	2261874 2242457	2242457	Unifocaux simples : 1 correction myopie ou hypermétropie Petite et moyenne corrections inférieures à 6 dioptries	2 % PMSS	4 % du PMSS
Verre simple foyer, de sphère allant de - 6,25 à - 10,00 ou allant de + 6,25 à + 10,00	2282793 2280660 2263459 2265330	2263459	2243540 2243304 2297441 2291088	2297441	Unifocaux simples : 1 correction myopie ou hypermétropie Forte correction comprise entre 6,25 et 10 dioptries	3 % PMSS	5 % du PMSS
Verre simple foyer, de sphère située en dehors de la zone - 10,00 à + 10,00	2235776 2295896	2295896	2273854 2248320	2248320	Unifocaux simples : 1 correction myopie ou hypermétropie Très forte correction supérieure à 10 dioptries	3 % PMSS	5 % du PMSS
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques							
Verre simple foyer, de cylindre inférieur ou égal à + 4,00 et de sphère allant de - 6,00 à + 6,00	2259966 2226412	2226412	2200393 2270413	2270413	Unifocaux simples : 2 corrections (myopie + léger astigmatisme) ou (hypermétropie + léger astigmatisme) Petite et moyenne corrections inférieures à 6 dioptries	3 % PMSS	5 % du PMSS
Verre simple foyer, de cylindre inférieur ou égal à + 4,00 et de sphère située en dehors de la zone allant de - 6,00 à + 6,00	2284527 2254868	2254868	2283953 2219381	2219381	Unifocaux simples : 2 corrections (myopie + léger astigmatisme) ou (hypermétropie + léger astigmatisme) Forte ou très forte correction supérieure à 6 dioptries	3 % PMSS	5 % du PMSS
Verre simple foyer, de cylindre supérieur à + 4,00 et de sphère allant de - 6,00 à + 6,00	2212976 2252668	2252668	2238941 2268385	2268385	Unifocaux simples : 2 corrections (myopie + fort astigmatisme) ou (hypermétropie + fort astigmatisme) Petite et moyenne corrections inférieures à 6 dioptries	2 % PMSS	4 % du PMSS
Verre simple foyer, de cylindre supérieur à + 4,00 et de sphère située en dehors de la zone allant de - 6,00 à + 6,00	2288519 2299523	2299523	2245036 2206800	2206800	Unifocaux simples : 2 corrections (myopie + fort astigmatisme) ou (hypermétropie + fort astigmatisme) Forte et très forte corrections supérieures à 6 dioptries	3 % PMSS	5 % du PMSS
Verres multifocaux ou progressifs, sphériques							
Verre multifocal ou progressif, de sphère allant de - 4,00 à + 4,00	2290396 2291183	2291183	2259245 2264045	2264045	Multifocaux ou progressifs : 2 corrections (myopie + presbytie) ou (hypermétropie + presbytie) Petite correction inférieure à 4 dioptries	4,5 % PMSS	5 % du PMSS
Verre multifocal ou progressif, de sphère située en dehors de la zone allant de - 4,00 à + 4,00	2245384 2295198	2295198	2238792 2202452	2202452	Multifocaux ou progressifs : 2 corrections (myopie + presbytie) ou (hypermétropie + presbytie) Moyenne, forte ou très forte correction supérieure à 4 dioptries	4,5 % PMSS	5 % du PMSS
Verres multifocaux ou progressifs, sphéro-cylindriques							



Verre multifocal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère allant de - 8,00 à + 8,00	2227038 2299180	2299180	2240671 2282221	2282221	Multifocaux ou progressifs : 3 corrections (myopie + astigmatisme + presbytie) ou (hypermétropie + astigmatisme + presbytie) Petite, moyenne ou forte correction inférieure à 8 dioptries	5,5 % PMSS	5 % du PMSS
Verre multifocal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère située en dehors de la zone allant de - 8,00 à + 8,00	2202239 2252042	2252042	2234239 2259660	2259660	Multifocaux ou progressifs : 3 corrections (myopie + astigmatisme + presbytie) ou (hypermétropie + astigmatisme + presbytie) Très forte correction supérieure à 8 dioptries	5,5 % PMSS	5 % du PMSS

<b>Monture enfant</b>	<b>6 % du PMSS</b>
Monture adulte	3,5 % du PMSS
Lentilles acceptées	4,5 % du PMSS
Lentilles refusées	4,5 % du PMSS

### Modification de l'article 12.2. « Paiement des cotisations », partie A « Prévoyance »

#### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 12.2, partie A, sont complétées comme suit :

A. - Garantie décès, invalidité, incapacité

Les taux de cotisations exposés ci-dessus sont appelés à hauteur de 90 % de leur montant, pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2014 :

(En pourcentage.)

Garanties	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès, incapacité, invalidité	0,95	1,50	0,61	1,01	1,56	2,51
Incapacité temporaire. - Maintien de salaire y compris remboursement des charges sociales patronales (jusqu'au 120e jour)	0,68	0,68			0,68	0,68
Total décès, invalidité, incapacité	1,63	2,18	0,61	1,01	2,24	3,19

#### Champ d'application

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

#### Hierarchie des normes

##### Article 6

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

#### Date d'effet, dépôt, extension

##### Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2014.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt. (1)

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 du code du travail ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 décembre 2013.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

## Avenant n° 18 du 13 mai 2014 relatif à la modification du régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La FNCAUE,
Organisations de salariés	La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La FG FO construction ; La CFE-CGC BTP ; La FNCB SYNATPAU CFDT,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de mettre en conformité le régime de prévoyance de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et, d'autre part, de modifier le mécanisme de portabilité conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Deux alinéas sont insérés après le premier paragraphe de l'article 2 intitulé « Bénéficiaires » rédigés comme suit :

« 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 retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 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 retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le paragraphe intitulé « Rente éducation » de l'article 3.1.2 intitulé « Garanties décès » est désormais rédigé comme suit :

« Chaque enfant à charge au sens de l'article 3.1.4 de la présente convention se verra verser au moment du décès (si enfant mineur : à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation jusqu'à l'âge défini pour les enfants à charge d'un montant annuel égal à 25 % du salaire de référence.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue ci-dessus. »

L'article 3.1.4 intitulé « Définition des enfants à charge » de l'article 3.1 intitulé « Garanties décès » est désormais rédigé comme suit :

« Sont considérés à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous les conditions suivantes :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé. »

#### Article 3

En vigueur étendu

Le 4e alinéa de l'article 3.2.1 intitulé « Définition des garanties » de l'article 3.2 intitulé « Garanties incapacité temporaire de travail » est désormais rédigé comme suit :

« Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouverture des prestations en espèces ou en nature de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

#### Article 4

En vigueur étendu

L'article 3.2.4 intitulé « Durée des prestations » de l'article 3.2 intitulé « Garanties incapacité temporaire de travail » est désormais rédigé comme suit :

« Le versement des prestations cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- et au plus tard, à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale (hormis cas de cumul emploi retraite). »

#### Article 5

En vigueur étendu

Le 4e alinéa du A intitulé « Invalidité (maladie ou accident de la vie privée) » de l'article 3.3.3 intitulé « Montant des prestations » est désormais rédigé comme suit :

« Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouverture des prestations en espèces ou en nature de la sécurité sociale, les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

#### Article 6

En vigueur étendu

L'article 5.4 intitulé « Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par un choix de contrats individuels proposés sans condition de période probatoire ni d'examens 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 anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé à l'article 6 bis du présent régime ou du décès du salarié.

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 6 bis du présent régime ou le décès du participant.

Les prestations proposées seront équivalentes à celles prévues par le présent régime. En outre, des options particulièrement adaptées à la situation des bénéficiaires seront proposées par l'organisme assureur.

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

#### Article 7

En vigueur étendu

L'article 6 bis intitulé « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est désormais rédigé comme suit :

##### « 1. Bénéficiaires de la portabilité

Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2014 pour les garanties frais de santé et à compter du 1er juin 2015 pour les garanties de prévoyance, le dispositif de portabilité sera régi par les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance et frais de santé définies au sein du présent régime 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 ;

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° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° 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 ;

6° 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 1er alinéa.

##### 2. Mise en œuvre de la portabilité

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

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

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

Le participant bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code de travail et celles prévues par la convention collective dites ' maintien de salaire ' ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

##### 3. Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant 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 entiers sans pouvoir excéder 9 mois (le contrat doit donc avoir eu une durée minimale de 30 jours).

Arrondie le cas échéant au chiffre supérieur, la portabilité des droits sera portée à 12 mois maximum selon les mêmes modalités, à compter du 1er juin 2014 pour les garanties frais de santé et à compter du 1er juin 2015 pour les garanties de prévoyance, pour toute cessation du contrat de travail intervenant postérieurement à cette date.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;

- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;

- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;

- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

L'ancien salarié doit également informer l'institution sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, cela afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

En cas de fausse déclaration intentionnelle sur les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif de maintien, la garantie accordée par l'institution est nulle.

##### 4. Financement de la portabilité des droits de prévoyance et santé

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) selon la répartition définie à l'article 12.3 du présent régime, permettant ainsi aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

##### 5. Information du salarié

L'employeur doit informer le salarié par courrier recommandé, ou remis en main propre contre récépissé, dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit à la portabilité en matière de prévoyance et de santé.

Le salarié peut renoncer au maintien des garanties, en le notifiant expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. Cette faculté de renonciation ne pourra s'exercer jusqu'au 31 mai 2014 pour les garanties frais de santé et jusqu'au 31 mai

2015, conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

#### 6. Salaire de référence pour la portabilité des droits prévoyance et santé

Le salaire de référence servant de base au calcul des différentes prestations de prévoyance est le même salaire que celui défini aux articles 3.1.1 ' Garanties décès ', 3.2.2 ' Garanties incapacité temporaire ' et 3.3.2 ' Garanties invalidité/ incapacité permanente ', à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail. La période de référence étant celle précédant la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période. »

#### Article 8

En vigueur étendu

Le A intitulé « Garanties décès/ invalidité/ incapacité » de l'article 12.2 intitulé « Paiement des cotisations » est désormais rédigé comme suit :

« Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, soit les cadres relevant des articles 4 et 4 bis de ladite convention, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation. »

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er juin 2014 et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1er janvier 2014.

#### Article 10

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Avenant n° 19 du 25 avril 2016 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFC FG FO CFE-CGC BTP SYNATPAU CFTD

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de donner un cadre pour le temps partiel dans la branche des CAUE en conformité avec la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaure une durée minimale du travail de 24 heures par semaine (soit près de 70 % d'un temps plein) et dispose que des dérogations seront possibles par accord de branche. Nombre d'organismes et d'emplois de la branche CAUE sont concernés. Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article « Travail à temps partiel » du titre IV « Durée du travail » de la convention collective nationale des CAUE est rédigé comme suit :

#### « 4.1. Temps partiel choisi

##### 4.1.1. Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1, du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés sous contrat à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions légales et conventionnelles applicables au contrat à temps plein, notamment pour les jours fériés et les congés mobiles.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

##### 4.1.2. Mise en place

Les horaires de travail à temps partiel sont pratiqués sur la base d'un accord d'entreprise avec les représentants des organisations syndicales au sein du CAUE ou après avis des institutions représentatives du personnel ou information de l'inspection du travail.

Les salariés à temps complet qui envisagent d'occuper un emploi à temps partiel dans leur emploi ou dans un emploi différent doivent en faire la demande à leur employeur par lettre recommandée avec avis de réception, sauf dispositions négociées préalablement entre les parties, précisant la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire, par demande adressée 3 mois au moins avant cette date.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'association.

Les modifications du temps de travail font l'objet d'un avenant au contrat dans les termes de l'article L. 3123-14 du code du travail, étant précisé que la durée du travail ne peut être inférieure à 4 heures consécutives par jour.

Le nombre d'heures complémentaires qui peut être demandé au salarié à temps partiel ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Elles reçoivent la même majoration de 25 % dès la première heure complémentaire. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectif par un salarié au niveau de la durée légale du travail ;

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

##### 4.1.3. Changement de planning

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat doit mentionner les cas dans lesquels est prévue une modification éventuelle de la

répartition initiale des horaires de travail. Ces cas sont limités aux situations suivantes : surcroît temporaire d'activité, absence d'un ou plusieurs salariés, réorganisation des horaires collectifs.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

Toute modification de la répartition des horaires à temps partiel doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception 8 jours ouvrables au moins avant la date à laquelle celle-ci doit intervenir.

#### 4.2. Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

##### 4.2.1. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

- une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2) soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-2 du code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle ;

- les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études (nouvel article L. 3123-14-5 du code du travail).

##### 4.2.2. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans deux types d'emplois :

- l'emploi d'employé d'entretien des locaux ;
- l'emploi de conseiller aux candidats à la construction.

##### 4.2.3. Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des locaux

Ce cas concerne plusieurs CAUE, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des locaux. La durée minimale du travail est fixée à 4 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

##### 4.2.4. Cas de l'emploi de conseiller

Ce cas concerne les conseillers (de formations architecte, urbaniste, paysagiste, ingénieur ...) qui effectuent des conseils à destination des candidats à la construction.

La durée minimale du travail est fixée à 12 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

##### 4.2.5. Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

#### 4.3. Facilitation du cumul d'activités

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

##### 4.3.1. Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'article L. 3123-14-4 du code du travail, sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 4.2.4 (conseillers) ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la journée régulière ou complète en horaire de travail.

#### 4.4. Formation professionnelle

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4.2.3 (employés d'entretien) et 4.2.4 (conseillers) ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des CAUE.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

#### 4.5. Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 2 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

##### 4.5.1. Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre d'un entretien, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus. De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaire se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

#### 4.6. Suivi du temps partiel choisi

La commission paritaire de branche assure le suivi du temps partiel choisi.

Sur la base des données sociales récoltées annuellement, la commission réalisera un bilan qui contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés. »

#### Durée

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il entre en vigueur le 1er janvier 2016.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.  
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

#### Date d'entrée en vigueur, champ d'application et portée

##### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1er janvier 2016.

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des CAUE. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les Dom.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale .

#### Publicité

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

#### Révision, dénonciation

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord s'applique avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2016. Il est mis à la signature, le 25 avril 2015.

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.  
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

## Avenant n° 23 du 7 juin 2016 relatif à la modification du régime de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC CFE-CGC BTP CFDT SYNATPAU FG FO construction

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les garanties frais de santé du régime de prévoyance de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (titre VIII - 8.2 de la convention), avec les dispositions légales et réglementaires relatives :

- aux contrats solidaires et responsables (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ;
- à la couverture minimale dite « panier de soins » (art. L. 911-7 du code de la sécurité sociale).

il est convenu ce qui suit :

#### Modification de l'article 5.6 « Tableau de garanties (hors Alsace-Moselle) »

##### Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2017, le tableau des garanties figurant à l'article 5.6 du titre VIII - 8.2 de la convention collective, applicable à compter de cette date, est à l'annexe A du présent avenant.

#### Modification de l'annexe 1 « Garanties frais de santé en Alsace-Moselle »

##### Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2017, le tableau des garanties figurant au paragraphe « 2. Tableau des garanties obligatoires Alsace-Moselle » de l'annexe I au titre VIII - 8.2 de la convention collective, applicable à compter de cette date, est à l'annexe A du présent avenant.

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2017, pour frais de santé engagés à compter de cette date.

##### Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Annexe A

Les garanties ci-dessous sont en conformité avec les décrets relatifs aux contrats responsables et solidaires.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0029/boc\\_20170029\\_0000\\_0013.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0029/boc_20170029_0000_0013.pdf).)

## Avenant n° 25 du 12 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE,
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; FO BTP ; SYNATPAU CFTD,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires partagent la conviction que la branche constitue l'espace pertinent de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle de garanties sociales au sein du secteur. Elles considèrent que la négociation de branche qui permet de définir les classifications, les salaires minimaux, la formation, la prévoyance, la politique de prévention de la pénibilité applicable dans la branche, et d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, participe à structurer le secteur des activités des CAUE.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle. Un dialogue social responsable est, en effet, celui où chacun des représentants, totalement investi de sa mission, est pleinement et constamment conscient des intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente. Un dialogue social permanent est également celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion de négociations. Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions dans des conditions de confiance réciproque, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement des instances paritaires sociales. Il a notamment pour objet, dans le cadre de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui modifie l'article L. 2232-9 du code du travail de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, de créer une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation.

### Objet

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le texte suivant annule et remplace le titre XI de la convention collective nationale des CAUE concernant le paritarisme.

« Titre XI

Paritarisme

11.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

11.1.1. Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont constituées à la fois de celles prévues par la loi, à savoir :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
  - exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
  - établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article 2231-5-1 du code du travail ;
  - rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
  - exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail,
- et de celles que les signataires décident de lui attribuer :
- interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
  - proposer et rédiger des avenants à la présente convention collective sur proposition des organisations employeurs ou salariés ;
  - fixer la valeur du point nationale applicable aux salaires minima de la grille de classification sur la base des éléments statistiques définis à l'article L. 132-12 du code du travail ;
  - analyser la situation de l'emploi et de la qualification au sein des CAUE ;
  - définir et proposer des actions de formation professionnelle continue prioritaires au plan national ;
  - analyser et proposer des actions sur la réalité de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Négociation collective

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus, au niveau national, les conventions et accords collectifs de branche susceptibles d'être étendus. L'agenda social prévisionnel de la branche est établi pour l'année dans les conditions prévues à l'article XI. 2. Il permet d'organiser la négociation de la branche.

Observation de la négociation collective

Le rôle de la CPPNI en matière d'observation de la négociation collective recouvre les missions suivantes :

- 1° Les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail, c'est-à-dire l'observation des accords collectifs conclus dans les entreprises relevant de la branche, et en particulier ceux conclus, en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, avec les représentants élus du personnel titulaires ;
- 2° L'établissement du rapport annuel d'activité comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs au temps de travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, visé au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- 3° Le suivi de l'application des conventions et accords de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ;
- 4° La veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, en application du 2° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

11.1.2. Composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de :

- un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne le représentant amené à siéger à la CPPNI et à signer

valablement les accords collectifs et les procès-verbaux, et en informe le secrétariat de branche par courriel. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par courriel, émanant de l'organisation syndicale. La désignation du collège employeurs est réalisée selon les mêmes modalités que celles du collège salariés. Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

#### 11.1.3. Fonctionnement de la CPPNI

Réunions, siège

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre 1er du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

Les réunions se déroulent au siège de la FNCAUE ou en tout autre lieu défini préalablement par décision de la commission.

Présidence

La commission paritaire nationale élit en son sein pour un mandat de 3 ans, une présidence composée d'un président et d'un vice-président par alternance des collèges. La fonction de président est assurée en alternance par chaque collège.

Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la CPPNI, de convoquer par lettre recommandée et par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci.

Le vice-président a pour fonction de gérer le fonds paritaire, d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de notes du secrétariat du paritarisme.

Secrétariat du paritarisme

Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié mis à la disposition du paritarisme par la fédération des CAUE, rémunéré sur les fonds du paritarisme. Dans le cadre de ses fonctions et missions, ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion.

Une convention de prêt de personnel sera conclue entre la présidence du paritarisme et le président de la fédération des CAUE.

#### 11.1.4. Avis de la CPPNI

Pour être validé, tout accord soumis à la commission doit recueillir l'approbation d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

Par ailleurs, il ne doit pas être astreint d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

### 11.2. Négociation des avenants à la convention collective nationale

#### 11.2.1. Cas général

La commission a pour mission de rédiger tout avenant de la présente convention collective, sur saisine d'une organisation syndicale de salariés ou du collège employeur et d'examiner toutes propositions de textes législatifs, réglementaires ou professionnels.

Les demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission au minimum 15 jours avant la date de cette réunion.

Instauration d'un préambule

Chaque accord collectif doit contenir un préambule présentant de façon succincte ses objectifs et son contenu. L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bonne compréhension des accords mais aussi d'harmoniser les pratiques existantes.

Durée de vie des accords

Un accord (ou une convention) peut être conclu pour une durée déterminée n'excédant pas 5 ans, avec la possibilité d'une durée plus courte. Lorsque l'accord arrive à échéance du terme prévu, il cesse de produire ses effets, sans délai de survie.

Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Les accords et conventions collectives devront définir les conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

#### 11.2.2. Procédure de la négociation de la valeur du point et de l'égalité professionnelle hommes femmes

##### 11.2.2.1. Principes

La valeur du point national est fixée par les représentants nationaux du collège patronal et des organisations syndicales de salariés.

La commission négocie avant la fin de chaque année une valeur de point applicable au 1er janvier de l'année suivante par avenant à la convention collective.

De même, une analyse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est effectuée chaque année. Les partenaires sociaux s'en saisissent et proposent des actions spécifiques afin de remédier aux inégalités qui seraient constatées.

La présidence de la commission convoque les membres du collège patronal et chacune des organisations syndicales de salariés par lettre ou par courriel dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion.

##### 11.2.2.2. Accord de négociation

L'accord doit préciser sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

L'accord doit être rédigé et signé en nombre d'exemplaires nécessaire par les membres du collège patronal et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire a en charge de procéder à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt de celui-ci à la direction nationale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

##### 11.2.2.3. Désaccord ou carence de négociation

En cas de carence ou de désaccord à l'issue de la négociation, la commission se réunit une deuxième fois dans un délai de 1 mois avec obligation de résultat.

Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée à l'article 11.2.2.1.

#### 11.2.3. Analyse de l'emploi et de la qualification

Un rapport est établi chaque année par la commission ayant pour objectif l'analyse de la situation de l'emploi, des conditions de travail, des qualifications, des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexes. L'OPCA réalise l'analyse des besoins et consommés de la formation continue.

#### 11.2.4. Formation professionnelle tout au long de la vie

Une définition annuelle des actions et formations prioritaires est établie par la commission, après l'analyse des besoins et consommés en formation et étude de l'évolution des compétences professionnelles nécessaires au sein des CAUE comme défini au titre III ci-avant.

#### 11.2.5. Rapport annuel d'activité



Chaque année, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission avant le 30 juin de l'année suivant leur signature ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail et transmis dans les conditions définies par décret ;
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

### 11.3. Interprétation des dispositions conventionnelles de branche

#### 11.3.1. Demande d'interprétation émanant d'une juridiction judiciaire

La CPPNI constitue, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, l'instance compétente pour rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des conventions ou accords collectifs conclus dans la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

#### 11.3.2. Autres demandes d'interprétation

En dehors du cas prévu à l'article 11.3.1, la CPPNI peut être saisie par écrit pour toutes questions relatives à la compréhension des textes et articles conventionnels.

Toute demande d'interprétation d'une convention ou d'un accord de branche doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI. La CPPNI de la branche constitue l'instance, à l'exclusion de toute autre, compétente pour interpréter les conventions et accords de branche conclus au niveau national.

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

#### 11.3.3. Avis et conciliation sur les questions de classification

La procédure de saisine de la CPPNI pour avis et conciliation sur les questions de classification est établie, en application de l'article 2.8 derniers alinéas de la convention collective, selon les modalités suivantes :

- tout conflit individuel ou collectif relatif à la classification pourra être porté devant la CPPNI sans préjudice du droit pour les intéressés de saisir la juridiction de droit commun compétente ;
- la commission est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins d'examen pour avis et conciliation adressée, par pli recommandé à la présidence de la commission.

La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels, porte le litige ;

- dès la réception de la requête, la présidence inscrit, celle-ci, à l'ordre du jour de la prochaine réunion ;
- la commission examine en séance l'objet de la requête, analyse et, après demande éventuelle d'informations complémentaires, émet un avis paritaire avec impartialité dans le respect des textes conventionnels afin de faciliter le dialogue social et d'éviter le recours à d'autres juridictions ;
- la commission explicite au requérant, en un procès-verbal circonstancié, son avis, recommandations ou injonctions ;
- la commission peut :
  - recevoir et convoquer par lettre recommandée avec avis de réception chacune des parties concernées (employeur/ salarié) pour conciliation soit à leur volonté commune, soit à la demande spécifique de la commission pour un examen complémentaire d'une première requête ;
  - la non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la conciliation ;
  - l'absence de la partie mise en cause vaut acceptation de la requête ;
  - transmettre copie de la requête à la partie mise en cause.

La commission paritaire constate la conciliation ou la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié relevant les propositions faites par les parties, les points sur lesquels un accord a été obtenu et ceux sur lesquels le litige persiste ;

- la prise en charge des frais de déplacement et de la rémunération des salariés et des employeurs sollicitant communément une conciliation auprès de la CPPNI est assurée par leur CAUE.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés et des employeurs conviés à une conciliation par la CPPNI, est assurée par le fonds de fonctionnement de la convention collective dans les conditions explicitées dans le règlement intérieur de la CPPNI.

Les absences des salariés sont considérées comme temps de travail effectif et ne font pas l'objet de retenue sur salaire.

#### Méthodologie de la conciliation

##### 1er temps : l'appropriation

La commission échange sur le bien-fondé des motifs de la saisine et étudie la structure de la demande en vérifiant la volonté de concilier des parties.

##### 2e temps : l'écoute

La présidence de la commission paritaire reçoit les parties et explique le principe du paritarisme, le rôle de la commission en matière de conciliation.

La commission écoute l'exposé récapitulatif de la demande relative au litige ainsi que les propositions de conciliation en répartissant un temps de parole égalitaire entre les parties.

Les membres de la commission peuvent poser des questions de compréhension ou de précision.

La présidence doit veiller au respect de l'écoute et de compréhension, à l'application stricte du texte conventionnel ainsi qu'à l'intention de conclure des parties.

##### 3e temps : la réflexion

La commission s'isole et échange sur les arguments des deux parties.

Elle vérifie le bien-fondé des propositions de conciliation ou propose les termes d'une alternative de conciliation acceptable par les deux parties en se reportant à leur exposé et aux dispositions de la convention collective.

En tout état de cause la formulation de la commission doit être paritaire.

##### 4e temps : la proposition

La commission reçoit de nouveau les parties.

Le président, ou le vice-président, lit la proposition de conciliation.

Les demandeurs donnent leur avis d'acceptation ou de refus de la proposition.

Les demandeurs fourniront à la commission les documents permettant de constater l'application des termes de la conciliation.

##### 5e temps : la conclusion

La commission dresse un procès-verbal circonstancié relatant les positions de chacune des parties et les termes de la conciliation. Celles-ci paraphent et

signent ledit document.

#### 11.3.4. Représentation de la branche

En application du 1° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce cette mission sur les sujets ne relevant pas de la compétence des instances prévues par la première section du présent chapitre.

#### 11.3.5. Dialogue économique

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises et leurs salariés sont soumis, la CPPNI consacre, chaque année, au moins l'une de ses réunions au dialogue économique.

Cette ou ces réunions ont pour objet l'échange d'informations d'ordre économique au sein de la branche des CAUE, sur la base d'études, d'observations ou de travaux.

#### 11.3.6. Saisine

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du secrétariat de la branche par lettre recommandée avec avis de réception. Le secrétariat de la branche avise les collègues de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

#### 11.3.7. Délai de convocation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

#### 11.3.8. Procès-verbal

Les décisions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux.

#### 11.4. Groupes techniques paritaires

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour :

- alimenter les négociations ;
- approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

##### 11.4.1. Composition

Les groupes de travail sont composés de :

- un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collègue salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collègue employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne par mail, le représentant amené à siéger aux groupes de travail. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique du représentant. Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

##### 11.4.2. Calendrier prévisionnel

Chaque groupe de travail établit le calendrier prévisionnel de ses travaux.

##### 11.4.3. Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

##### 11.4.4. Déroulement des réunions

Lorsqu'un thème nécessite une expertise particulière, les membres du groupe de travail peuvent proposer à la CPPNI de recourir à un prestataire extérieur pour réaliser une étude ou de recourir à l'intervention d'experts. À l'issue de chaque réunion, un relevé résumant les positions de chaque collègue est établi et validé par le secrétaire, avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour du groupe de travail suivant.

#### 11.5. Financement du paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels ;
- sensibiliser, les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification ;
- organiser des initiatives prônant l'information relative à la politique conventionnelle de la branche professionnelle ;
- mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

##### 11.5.1. Collecte de fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié des CAUE de l'année précédente, appelée en février de chaque année. Cette collecte est versée sur un compte spécifique dit « CAUE paritarisme » géré par la présidence du paritarisme.

##### 11.5.2. Utilisation du fonds

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

- frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle ;
- frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises appelées à participer aux travaux et réunions diverses ;
- frais de secrétariat du paritarisme, (collecte, salaire, édition, diffusion, information) ;
- frais de remboursement aux employeurs des rémunérations chargées des représentants mandatés par leurs organisations syndicales.

La CPPNI portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin de :

- déterminer un budget prévisionnel en début d'année ;
- définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liées à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la convention collective ;
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année. »

#### Durée

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est annexé à la convention collective. Il est conclu pour une durée de 5 ans et entrera en vigueur au 1er janvier 2018. Il donnera lieu à un

bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

### Révision

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision par l'un des membres doit être portée à la connaissance des autres dont les organisations syndicales représentatives présentes à la commission, par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites. Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

### Dépôt et publicité

#### Article 4

En vigueur non étendu

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Accord de méthode du 23 octobre 2018 relatif au changement de nom de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE,
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; SYNATPAU CFTD ; FNCSBA CGT ; FG FO construction,

### Préambule

En vigueur non étendu

La FNCAUE et les organisations représentatives des salariés des CAUE ont signé le 24 mai 2007 une convention collective nationale (IDCC 2666) applicable à « tous les salariés des associations CAUE, dont les statuts sont définis par le titre II de la loi sur l'architecture n° 77-2 du 3 janvier 1977 et par le décret n° 78-172 du 9 février 1978, ainsi qu'aux salariés des unions régionales et de la fédération nationale, sur l'ensemble de la métropole et des territoires d'outre-mer ».

En plus de 10 ans, cette CCN a permis un dialogue social permanent et constructif au sein des commissions paritaires et dans les CAUE, mais l'évolution du cadre législatif des conventions collectives nationales a amené les partenaires sociaux à envisager l'évolution de la CCN (IDCC 2666).

Dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 favorisant le mouvement de restructuration des branches professionnelles, la commission paritaire de la branche s'est rapprochée de fédérations et de réseaux assurant des missions concernant le cadre de vie et le développement territorial, dans un souci d'intérêt général.

Les échanges menés ont permis de partager l'intérêt et la nécessité d'aller vers une convention collective nationale regroupant les secteurs d'activité de ces différents réseaux d'acteurs territoriaux.

Comme les y autorise l'article L. 2222-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires sociaux ont donc décidé de modifier le champ d'application et l'intitulé de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 dans les conditions souhaitées d'un regroupement structuré et adapté aux réseaux ne relevant pas du champ d'application initial (avenant n° 26 en date du 10 juillet 2018).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont pris la décision de négocier un accord de méthode organisant la négociation d'un futur dispositif conventionnel répondant aux enjeux de l'élargissement et associant l'ensemble des parties prenantes issues de cet élargissement conventionnel.

L'objectif de cet accord est de répondre aux enjeux de l'élargissement conventionnel tant à l'égard des CAUE que des réseaux d'acteurs territoriaux qui ne relevaient pas du champ d'application initial de l'IDCC n° 2666 et de fixer ainsi l'organisation de la négociation ainsi que les principes devant guider les travaux et donner sens au dialogue social.

### Vers une convention collective nationale des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) négociée et adaptée

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'objectif est d'aboutir à une convention collective nationale des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) structurée, modernisée, adaptée, qui prenne en compte les réseaux d'entreprises et de structures qui ne relevaient pas du champ d'application initial et qui soit négociée par l'ensemble des parties prenantes issues de l'élargissement conventionnel.

L'avenant n° 26, en date du 10 juillet 2018, relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective nationale des CAUE du 24 mai 2007, fixe une période transitoire de 5 ans, débutant le jour de la publication de l'arrêté d'extension du nouveau champ d'application, pour l'ensemble des entreprises et structures qui ne relevaient pas du champ d'application initial de l'IDCC 2666, afin d'intégrer les dispositions de la convention collective nationale ADITIG.

Cette période transitoire de 5 ans permettra d'adapter les dispositions actuelles de la convention collective initiale des CAUE. Pour cela, le présent accord de méthode fixe les principales étapes du déroulement des négociations avec deux temps distincts :

- le temps 1 couvre la période transitoire allant de l'entrée en vigueur du nouveau champ d'application jusqu'à la date de renouvellement de la commission paritaire actuelle. Pendant cette période, des groupes techniques paritaires seront mis en place afin de préparer l'évolution nécessaire de la convention collective actuelle et de convenir du futur fonctionnement paritaire ;

- le temps 2 couvre la période transitoire allant de la date de renouvellement de la commission paritaire actuelle au terme du délai de 5 ans. La nouvelle commission paritaire, assurant alors une représentation adaptée à la modification du champ d'application, procédera à l'évolution nécessaire des dispositions actuelles de la convention collective selon le calendrier précisé au présent accord de méthode.

### Adaptation progressive de la convention collective mise à jour

#### Article 2

En vigueur non étendu

La commission paritaire des CAUE a validé l'actualisation et la consolidation des dispositions de la convention collective, intégrant les évolutions législatives et réglementaires récentes, ainsi que les décisions ayant fait l'objet d'avenants.

Dans le cadre du nouveau champ d'application de la convention collective, dorénavant intitulée « convention collective nationale des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général », les partenaires sociaux s'engagent à aboutir dans les meilleurs délais à l'évolution des dispositions actuelles de la convention collective.

Il s'agit d'adapter des dispositions ayant été négociées pour un seul réseau d'entreprises, à plusieurs réseaux. Il est donc convenu d'aborder ces négociations sur une base constructive permettant de négocier le socle commun entre les réseaux, dans l'intérêt partagé du dialogue social.

À cet effet, les partenaires (employeurs et salariés) pourront proposer, le cas échéant, des dispositions spécifiques, compte tenu des particularités de leurs métiers, de leurs activités et de leurs fonctionnements.

De même, chaque réseau d'employeurs est appelé à faire connaître aux partenaires un panorama thématique des dispositions en vigueur en son sein, et cela dans un délai de 12 mois au plus à compter de la date d'extension du champ d'application, et au plus tard avant le renouvellement de la commission paritaire.

À compter du renouvellement de la commission paritaire, pour chaque disposition modifiée ou nouvelle, l'accord paritaire précisera les conditions de mise en œuvre, qui pourront être à effet immédiat ou différé, sans pouvoir excéder le terme de 5 ans à compter de la date d'extension du champ d'application.

### **Fonctionnement du paritarisme avant le renouvellement de la CPPNI**

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le fonctionnement du paritarisme actuel reste inchangé jusqu'au renouvellement de la commission paritaire. Il ne sera pas appelé de cotisation au paritarisme auprès des entreprises et structures nouvellement rattachées avant ce renouvellement.

Des groupes techniques permettront de réunir les partenaires actuels du paritarisme des CAUE et les réseaux nouvellement concernés, avec une représentation paritaire, afin d'anticiper les échanges nécessaires à l'évolution de la convention collective et d'en permettre la mise en œuvre dans les meilleurs délais à compter du renouvellement de la commission paritaire.

D'ici là, chaque réseau (et le paritarisme pour la fédération nationale des CAUE) prendra à sa charge les dépenses de ses représentants pour le bon fonctionnement des groupes techniques. En cas de dépenses communes (par exemple des honoraires juridiques), chaque réseau participera selon une règle de proportionnalité liée à son effectif salarié au 31 décembre 2017.

<b>Règle de proportionnalité des dépenses communes</b>	
Réseau de moins de 100 salariés	1
Réseau de 100 à 499 salariés	4
Réseau de 500 à 999 salariés	8
Réseau de 1 000 à 1 499 salariés	12
Réseau de 1 500 à 1 999 salariés	16
Réseau de plus de 2 000 salariés	20

Un groupe de travail sera mis en place dès l'extension du champ d'application afin d'envisager le fonctionnement du paritarisme à compter du renouvellement de la commission paritaire actuelle. Le groupe de travail proposera, sur la base d'un programme de dépenses prévisionnelles, une révision du taux de cotisation appelé à compter du renouvellement de la commission paritaire. L'élargissement de l'assiette de cotisation doit permettre de rechercher une baisse du taux actuel (0,2 % de la masse salariale brute). Les propositions seront formalisées avant le renouvellement de la commission paritaire.

### **Organisation de la représentation des réseaux d'employeurs**

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les fédérations et réseaux d'employeurs discuteront de la constitution et du fonctionnement d'une union des fédérations d'employeurs (UFADITIG, union des fédérations des acteurs de l'ingénierie et du développement des territoires, agissant dans un cadre d'intérêt général) dans les meilleurs délais afin de permettre à l'ensemble des réseaux concernés de pouvoir être représentés au sein de la future commission paritaire et d'éviter l'exclusion de fait des plus petits d'entre eux lors de la mesure d'audience.

Si cette union des fédérations d'employeurs est mise en place avant le renouvellement de la commission paritaire, il sera convenu des dispositions de fonctionnement transitoire permettant à la FNCAUE d'en porter les positions au sein de la commission paritaire actuelle. La possibilité que cette union des fédérations se substitue à la FNCAUE au sein de la commission paritaire actuelle pourra être également envisagée en fonction de la réglementation, et notamment de l'article R. 2151-1 du code du travail.

### **Calendrier de négociation, d'évolution et d'application de la CCN**

#### Article 5

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent dans un calendrier de négociations préparatoires dès la date d'extension du champ d'application, afin de permettre une avancée rapide des accords dès le renouvellement de la commission paritaire.

Les thèmes prioritaires et les échéances pour conclure un accord sont les suivants, sans pouvoir excéder la période de 5 ans après la date d'extension de l'avenant du 10 juillet 2018 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la CCN des CAUE :

1. Paritarisme/mutualisations des fonds : mise en œuvre immédiate dès le renouvellement de la CPPNI ;
2. Liberté d'opinion et exercice du droit syndical : installation de la CPPNI + 6 mois ;
3. Égalité professionnelle homme/femme et violence au travail : installation de la CPPNI + 6 mois ;
4. Formation professionnelle et mutualisation des fonds : installation de la CPPNI + 12 mois ;
5. Dispositions concernant les contrats de travail (embauche et période d'essai, durée du travail, congés et absences, rupture du contrat ainsi que les dispositions particulières à certains contrats - CDD, travail temporaire, poursuite de contrat entre deux entreprises, travail temporaire et insertion, recours au portage salarial) : installation de la CPPNI + 18 mois.
6. Retraite complémentaire - Protection sociale : installation de la CPPNI + 24 mois ;
7. Classification professionnelle et salaires minima : installation de la CPPNI + 30 mois ;
8. Ensemble des titres de la CCN : 5 ans à partir de l'arrêté d'extension.

Cette liste énumère les priorités de négociation ; elle n'est pas exhaustive, d'autres points pouvant être adjoints au cours des négociations.

En cas d'échec de la négociation sur un thème prioritaire selon le calendrier ci-dessus, un délai supplémentaire sera fixé par les partenaires en vue de trouver un accord, qui ne pourra excéder 6 mois. Par ailleurs, un médiateur du ministère du travail sera sollicité. Passé ce délai, en cas de nouvel échec de la négociation, les dispositions de la convention collective IDCC 2666 concernant la thématique ayant été négociée s'appliqueront à effet immédiat à toutes les entreprises et structures.

### **Classification professionnelle et salaires minima**

#### Article 6

En vigueur non étendu

Si les partenaires sociaux s'accordent sur la volonté d'une forte convergence de leurs intérêts, il existe de nombreuses disparités et spécificités dans les

activités, les métiers et le fonctionnement de chacun. C'est pourquoi il est envisagé une classification de base et des principes communs (comme celui d'un point dont l'évolution fera l'objet d'une négociation unique), qui pourront être complétés par des annexes spécifiques, au besoin détaillées par métiers ou activités spécifiques.

## Applications de la convention collective

### Article 7

En vigueur non étendu

Pour les entreprises et structures relevant du champ d'application initial de la convention collective des CAUE, celle-ci continue à s'appliquer et évoluera suivant les décisions à venir de la commission paritaire.

Durant le temps 1 de la période de transition, les entreprises et structures ne relevant pas du champ d'application initial ne sont pas appelées à appliquer les dispositions actuelles de la convention collective IDCC 2666. Les dispositions prises par ces entreprises en application volontaire d'une autre convention collective restent applicables et modifiables durant le temps 1 de la période de transition, et durant le temps 2 dans les conditions qui suivent.

Durant le temps 2 de la période de transition, l'ensemble des entreprises et structures appliqueront progressivement les titres révisés (ou non révisés en cas d'échec de la négociation) de la convention collective actuelle suivant le calendrier fixé à l'article 5 du présent accord, et leur intégralité au plus tard au terme de la période de 5 ans à compter de la publication de la décision d'extension du champ d'application.

L'application immédiate et anticipée d'un ou de plusieurs titres de la convention collective actuelle est néanmoins possible par chaque entreprise ou structure rattachée au nouveau champ d'application. Elle relève toutefois d'une démarche de chaque employeur et ne remet en cause aucune des dispositions du présent accord de méthode. Cette application immédiate et anticipée ne pourra intervenir qu'après information consultation des institutions représentatives du personnel de l'entreprise ou en l'absence de ces institutions après information individuelle des salariés.

Eu égard à l'intérêt général attaché à l'élargissement du champ d'application de la convention IDCC 2666 tel qu'il résulte de l'avenant n° 26 du 10 juillet 2018, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant du nouveau champ d'application et notamment de l'application des dispositions transitoires ne peuvent être utilement invoquées pendant la période transitoire de 5 ans fixée à l'avenant n° 26 du 10 juillet 2018.

## Mesures spécifiques pour les entreprises et structures de moins de 50 salariés

### Article 8

En vigueur non étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de méthode sur les échéances et les modalités des dispositions transitoires consécutives à l'élargissement du champ conventionnel n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet le sujet de l'accord est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

## Date d'entrée en vigueur. - Durée

### Article 9

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir de la signature de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

## Dépôt et publicité

### Article 10

En vigueur non étendu

À la demande de la partie signataire la plus diligente, le secrétariat du paritarisme effectuera les démarches nécessaires à la publicité et l'extension selon la réglementation en vigueur.

## Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Après modification le 10 juillet 2018 de son champ d'application et de son intitulé, les partenaires sociaux des CAUE se sont rapprochés de différentes organisations professionnelles qui ne relevaient pas du champ d'application initial de la convention collective IDCC 2666, à qui ils ont fait part de l'accord d'élargissement du champ d'application de la convention collective des CAUE, signé le 10 juillet 2018, et de l'accord de méthode, signé le 23 octobre 2018.

Les échanges et discussions préalables qui ont eu lieu sur ces deux textes permettent aux groupements professionnels ci-dessous d'accueillir favorablement et sans réserve l'accord d'élargissement et l'accord de méthode, ce qu'ils manifestent en signant la présente annexe qui sera adjointe à ces textes.

## Avenant n° 27 du 23 octobre 2018 relatif à la modification du nouveau titre XI concernant le paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE,
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; SYNATPAU CFTD ; FNCSBA CGT ; FG FO construction,

## Préambule

En vigueur non étendu

Face aux difficultés de collecte des cotisations annuelles des employeurs rencontrées ces dernières années, les partenaires sociaux ont décidé de créer une association paritaire de gestion de la branche.

Par ailleurs, afin de prévenir voire d'éviter les éventuels contentieux entre salariés et employeurs lors de la période transitoire d'application de la convention collective par les entreprises et structures nouvellement concernées par le champ conventionnel, il a été convenu d'étendre la possibilité de saisine de la CPPNI pour avis et conciliation à l'ensemble des titres de la convention collective.

### Article 1er

En vigueur non étendu

Les modifications du nouveau titre XI de la convention collective nationale ADITIG (anciennement CAUE) concernant le paritarisme portent sur les textes suivants :

#### 11.1.3. Fonctionnement de la CPPNI

##### Fonctions du président et du vice-président

Remplacement de « Le vice-président a pour fonction de gérer le fonds paritaire, d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de notes du secrétariat du paritarisme. » par « Le vice-président a pour fonction d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de notes du secrétariat du paritarisme. »

Remplacement de « Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié mis à la disposition du paritarisme par la fédération des CAUE, rémunéré sur les fonds du paritarisme. Dans le cadre de ses fonctions et missions, ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion.

Une convention de prêt de personnel sera conclue entre la présidence du paritarisme et le président de la fédération des CAUE. » par « Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié de l'Association paritaire de gestion de la branche. Dans le cadre de ses fonctions et missions, ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion. »

11.3.3. Remplacement d' « Avis et conciliation sur les questions de classification » par « Avis et conciliation sur les questions de classification et pendant la période transitoire d'application de la convention collective par les entreprises et structures nouvellement concernées par le champ conventionnel »

Remplacement de « La procédure de saisine de la CPPNI pour avis et conciliation sur les questions de classification est établie, en application de l'article 2.8 derniers alinéas de la convention collective, selon les modalités suivantes : » par « La procédure de saisine de la CPPNI pour avis et conciliation sur les questions de classification concerne l'ensemble des entreprises et structures entrant dans le champ d'application de la convention collective. Elle est établie en application de l'article 2.8 derniers alinéas de la convention collective.

Cette procédure s'applique également lors de la période transitoire d'application de la convention collective par les entreprises et structures nouvellement concernées par le champ conventionnel. Dans ce cas, elle peut concerner l'ensemble des titres de la convention collective.»

Les modalités de cette procédure sont les suivantes :

Remplacement de « - tout conflit individuel ou collectif relatif à la classification pourra être porté devant la CPPNI sans préjudice du droit pour les intéressés de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente ; » par « - tout conflit individuel ou collectif relatif à la classification ou sur d'autres titres pendant la période transitoire d'application de la convention collective par les entreprises et structures nouvellement concernées par le champ conventionnel, pourra être porté devant la CPPNI sans préjudice du droit pour les intéressés de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente ; »

#### 11.5.1. Collecte de fonds

Remplacement de « Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié des CAUE de l'année précédente, appelée en février de chaque année. Cette collecte est versée sur un compte spécifique dit "CAUE paritarisme" géré par la présidence du paritarisme. » par « Le financement de ce fonds est notamment assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié des entreprises et structures de l'année précédente, appelée en février de chaque année. Cette collecte est versée sur le compte de l'association paritaire de gestion de la branche. »

#### 11.5.2. Utilisation du fonds

Suppression de « La CPPNI portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin de :

- déterminer un budget prévisionnel en début d'année ;
- définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liées à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la convention collective ;
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année. »

Ajout d'un article « 11.5.3. Association paritaire de gestion de la branche

Une association paritaire de gestion de la branche est mise en place par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes.

Cette association établira ses statuts et son règlement intérieur.

Elle est chargée dès sa constitution :

- de fixer des règles de financement des activités ;
- de déterminer un budget prévisionnel ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener, individuellement le cas échéant, les actions définies paritairement.

Elle est chargée annuellement :

- de déterminer un budget prévisionnel en début d'année ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liées à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la convention collective ;
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année. »

### Entreprise de moins de 50 salariés

#### Article 2

En vigueur non étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant relatif à la modification des règles du fonctionnement du paritarisme n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, le sujet de l'avenant est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

### Date d'entrée en vigueur, durée

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1er janvier 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

### Dépôt et publicité

#### Article 4

En vigueur non étendu

À la demande de la partie la plus diligente, le secrétariat du paritarisme effectuera les démarches nécessaires à la publicité et à l'extension selon la réglementation en vigueur.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 novembre 2018.

## Avenant n° 29 du 8 octobre 2019 modifiant l'accord du 24 mai 2007 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE,

Signataires	
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; SYNATPAU CFDT ; FG FO construction,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'avenant n° 1 à l'accord du 24 mai 2007 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1er janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du 100 % santé permettront au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1er qui remplace le précédent tableau de garantie.

#### Tableau des garanties

##### Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2 de l'avenant n° 1 à l'accord du 24 mai 2007 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

« Tableau des garanties au 1er janvier 2020

Les remboursements interviennent en complément du remboursement de la sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2020/0010/boc\\_20200010\\_0000\\_0001.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2020/0010/boc_20200010_0000_0001.pdf)

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. »

#### Durée de l'accord. Révision. Dénonciation

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

#### Entrée en vigueur

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020, il est également convenu de solliciter son extension.

#### Notification. Dépôt. Extension

##### Article 4

En vigueur non étendu

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

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

## Avenant n° 30 du 5 novembre 2019 à l'accord du 24 mai 2007 relatif aux taux de cotisation du régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE,
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; SYNATPAU CFDT ; FG FO construction,

#### Préambule

En vigueur non étendu

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

Ils ont décidé de revoir les cotisations de prévoyance telles que modifiées en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012.

#### Modification des taux de cotisation

##### Article 1er

En vigueur non étendu

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

« Taux en vigueur au 1er janvier 2020

Population	Garanties	Tranche A	Tranche B
------------	-----------	-----------	-----------

Cadres & non cadres	Décès	0,69 %	0,71 %
	Décès accidentel	0,12 %	0,12 %
	Rente éducation	0,22 %	0,22 %
	Rente de conjoint	0,40 %	0,80 %
	Incapacité temporaire	0,21 %	0,53 %
	Invalidité	0,47 %	1,04 %
	Mensualisation	1,00 %	1,01 %
Total		3,11 %	4,43 %

Les autres dispositions de l'article demeurent inchangées.

#### Durée de l'accord. Révision. Dénonciation

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

#### Entrée en vigueur

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020, il est également convenu de solliciter son extension.

#### Notification. Dépôt. Extension

##### Article 4

En vigueur non étendu

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

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les cotisations de prévoyance applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche, il doit s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

## Avenant n° 2 du 20 janvier 2009 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des CAUE.
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; FN CB SYNATPAU CFDT ; BATIMAT-TP CFTC,

##### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée, à compter du 1er janvier 2009, à 4,75 €.

##### Article 2

En vigueur étendu

Cette revalorisation inclut la période allant de la signature de la convention collective le 27 mai 2007 au 31 décembre 2008. Exceptionnellement, une valeur du point applicable au 1er juillet 2009 sera négociée pour l'année 2009 lors de la réunion paritaire du 23 juin 2009.

##### Article 3

En vigueur étendu

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

##### Article 4

En vigueur étendu

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

##### Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, les signataires de cet accord s'engagent à réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes dont ils ont connaissance.

##### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la présidence de la CPNCC.

## Avenant n° 6 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des CAUE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC BTP, La FN CB SYNATPAU CFDT ; La fédération BATIMAT-TP CFTC,

##### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point national (VPN), pour la durée légale hebdomadaire du travail, est fixée à 4,885 € pour l'année 2010, soit 0,5 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur.

##### Article 2

En vigueur étendu



Cette revalorisation est applicable au 1er janvier 2010.

Article 3

En vigueur étendu

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, et à la loi du 23 mars 2006, applicable à compter du 24 mars 2007, les signataires de cet accord s'engagent à réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes dont ils ont connaissance.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 12 janvier 2010 et sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la présidence de la CPNCC.

---

### Avenant n° 7 du 9 février 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des CAUE,
Organisations de salariés	La FNCB SYNATPAU CFTD ; La fédération BATIMAT-TP CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,002, soit 2,4 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;
- 4,934, soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 4,885, soit la même valeur que 2010 pour le niveau V.

Article 2

En vigueur étendu

Cette revalorisation est applicable au 1er janvier 2011.

Article 3

En vigueur étendu

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, et à la loi du 23 mars 2006, applicable à compter du 24 mars 2007, les signataires de cet accord s'engagent à réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes dont ils ont connaissance.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 23 février 2011 et sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la présidence de la CPNCC.

---

### Avenant n° 12 du 15 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des CAUE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC BTP ; La FNCB SYNATPAU CFTD ; La fédération BATIMAT-TP CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,11, soit 2,1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;
- 4,99, soit 1,2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 4,94, soit 1,2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 2

En vigueur étendu

Cette revalorisation est applicable au 1er janvier 2012.

Article 3

En vigueur étendu

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4

En vigueur étendu

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

## Article 5

En vigueur étendu

Une nouvelle négociation sur les salaires aura lieu début juillet 2012. Elle sera également l'occasion d'examiner les questions d'égalité entre les hommes et les femmes à l'appui des données sociales des CAUE.

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, et à la loi du 23 mars 2006, applicable à compter du 24 mars 2007, les signataires de cet accord s'engagent à réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes dont ils ont connaissance.

## Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 30 novembre 2011 et sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la présidence de la CPNCC.

# Avenant n° 15 du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FNCAUE,
Organisations de salariés	La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La CFE-CGC BTP ; La FNCB SYNATPAU CFDT,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer les salaires minimaux de la branche des CAUE.

Après avoir examiné les moyennes de salaires issues de l'observatoire des métiers et des qualifications de la convention collective des CAUE basées sur les masses salariales de 2011, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité modifier la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

### Modification de la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE

#### Article 2

En vigueur étendu

La grille des salaires minimaux sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles, est réévaluée. Les nouvelles valeurs sont les suivantes.

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Valeur
I	1	300	1 565,20
	2	320	1 669,50
II	1	340	1 773,90
	2	360	1 878,20
III	1	400	2 086,90
	2	440	2 295,60
	3	500	2 608,70
IV	1	530	2 700,30
	2	560	2 853,10
	3	600	3 056,90
V	1	700	3 530,70

### Date d'application

#### Article 3

En vigueur étendu

Cette revalorisation est applicable au 1er janvier 2013.

### Dénonciation. - Révision

#### Article 4

En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires conformément à la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

### Dépôt. - Extension

#### Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

# Avenant n° 17 du 3 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE.
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; FG FO construction ; FNCB SYNATPAU CFDT ; fédération BATIMAT-TP CFTC.

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer les salaires minimaux de la branche des CAUE.

Après avoir examiné les moyennes de salaires issues de l'observatoire des métiers et des qualifications de la convention collective des CAUE basées sur les masses salariales de 2012 ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité modifier la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE,

il a été convenu ce qui suit :

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

#### Modification de la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE

Article 2

En vigueur étendu

La grille des salaires minimaux sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles, est réévaluée. Les nouvelles valeurs sont les suivantes :

(En euros.)

	Coefficient	Valeur
Niveau I		
Position 1	300	1 587
Position 2	320	1 693
Niveau II		
Position 1	340	1 799
Position 2	360	1 905
Niveau III		
Position 1	400	2 116
Position 2	440	2 328
Position 3	500	2 645
Niveau IV		
Position 1	530	2 738
Position 2	560	2893
Position 3	600	3 100
Niveau V		
Position 1	700	3 580

#### Date d'effet, dépôt, extension

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2014.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 décembre 2013.

### Avenant n° 20 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FN des CAUE,
Organisations de salariés	La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La FG FO BTP ; La CFE-CGC BTP ; La FNCB SYNATPAU CFDT,

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,32, soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux I à III ;
- 5,20, soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 5,14, soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 3

En vigueur étendu

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Date d'effet. - Dépôt. - Extension**

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2015.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE) au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

---

## Avenant n° 21 du 10 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FN des CAUE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC BTP ; La FG FO BTP ; La FN CB SYNATPAU CFTD,

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2241-2 du code du travail portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer le point et les salaires minimaux de la branche des CAUE.

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

En vigueur non étendu

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,35, soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux I à III ;
- 5,23, soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour le niveau IV ;
- 5,17, soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour le niveau V.

Article 3

En vigueur non étendu

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Date d'effet. - Dépôt. - Extension**

Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2016.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 du code du travail ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 du code du travail (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

**Suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes**

Article 5

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux constatent une différence salariale entre les hommes et les femmes à partir du niveau V. Ils décident de solliciter l'observatoire des données sociales pour un complément d'information.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 10 janvier 2016.

---

## Avenant n° 22 du 14 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC CFE-CGC BTP FG FO BTP FNCA SYNATPAU CFDT FNCSBA CGT

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer le point et les salaires minimaux de la branche des CAUE,

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,40 soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;
- 5,28 soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 5,22 soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 3

En vigueur étendu

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

#### Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2017.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

#### Suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes

Article 5

En vigueur étendu

La commission a analysé les données sociales sur les salaires et l'emploi des CAUE. Elle n'a pas décelé d'inégalités entre hommes et femmes, au vu des données dont elle disposait. Avec les prochaines données sociales, ce sujet sera de nouveau analysé.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 20 janvier 2017.

Fait à Paris, le 14 décembre 2016.

### Avenant n° 24 du 12 décembre 2017 relatif à la valeur nationale du point au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FO BTP ; SYNATPAU CFDT,

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,47 soit 1,3 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;
- 5,35 soit 1,3 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 5,29 soit 1,3 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 3

En vigueur étendu

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

#### Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 4

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2018.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

### Égalité entre les hommes et les femmes

#### Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de l'affichage annuel d'un indice de parité par position et par points au sein de chaque CAUE.

Ils rappellent à chaque CAUE que la loi prévoit pour les pères un droit à congé paternité.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 1er janvier 2018.

## Avenant n° 28 du 5 février 2019 relatif à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE,
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; SYNATPAU CFDT ; FNCSBA CGT ; FG FO construction,

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG).

#### Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 3

En vigueur non étendu

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Date d'effet. - Dépôt. - Extension

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2019.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

### Égalité entre les hommes et les femmes

#### Article 5

En vigueur non étendu

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

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 février 2019.

## Avenant n° 31 du 8 janvier 2020 relatif à la valeur du point et aux minima salariaux au 1er janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	FNCAUE,
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; SYNATPAU CFDT, FNCSBA CGT ; FG FO construction,

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG)

#### Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 3

En vigueur non étendu

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

#### Date d'effet. ?Dépôt. ?Extension

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2020.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

#### Égalité entre les hommes et les femmes

#### Article 5

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femme. Au vu des données sociales étudiées et en particulier des indices de parité observés et qui concernent les rémunérations brutes, il n'est pas constaté de différence notable entre homme et femme.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 février 2020.

### Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS ; GSOTF ; FNSCHLM ; FNAFR ; SNAECSO ; AEGPIRC ; GFGA ; SERQ ; UNML ; USB ; CNEA ; FNESH ; USH ; SYNESI ; FNCAUE ; FNOPH ; Pôle emploi ; GEGF ; SOLIHA,

## Signataires

Organisations de salariés

CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
SP CGT ;  
UNSA sport 3S ;  
BATIMAT-TP CFTC ;  
FFASS CFE-CGC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT ;  
FEP CFDT ;  
SNEC CFTC ;  
INOVA CFE-CGC ;  
FCS CGT ;  
FNSCB CFDT ;  
SNEPL CFTC ;  
FERC CGT ;  
FNAS FO ;  
FSPSS FO ;  
CFTC santé sociaux ;  
FNOS CGT ;  
INTERCO CFDT ;  
CFE-CGC santé social ;  
FNPOS CGT ;  
PSE CFTC ;  
USPAOC CGT ;  
SNAP ;  
FSU ;  
CFE-CGC emploi ;  
UNSA éducation ;  
CFE-CGC construction,

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés visées en annexe I.

Ensemble considérées comme « les parties »,

décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet ce qui suit :

### Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs, les règles de financement que les acteurs.

La loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au 31 décembre 2018 et prévoit la mise en place d'un nouvel agrément d'opérateur de compétences (OPCO).

Convaincu que la cohésion sociale est le ciment d'une société où chacun a sa place, où chacun est accueilli et où chacun peut agir en fonction de ses besoins et de ses aspirations, l'ensemble des organisations visées ci-dessus veut valoriser les métiers et promouvoir une vision inclusive de la société par la création d'un OPCO Cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi.

Les signataires du présent accord considèrent qu'un OPCO de la cohésion sociale est majeur pour accompagner notamment les politiques publiques en particulier à travers le plan de lutte contre la pauvreté, la politique vis-à-vis de la jeunesse, l'autonomie et le grand âge, les politiques d'emploi et d'insertion, la politique de jeux inclusifs pour Paris 2024...

Ainsi, l'OPCO cohésion sociale sera le lieu permettant de poursuivre une politique de développement des compétences ambitieuse et complémentaire, en termes de parcours professionnels et de certifications, dans l'intérêt commun des salariés, des entreprises et des publics accompagnés.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- de contribuer aux différentes missions d'intérêt général permettant une cohésion nationale ;
- d'être acteur de l'économie sociale et solidaire, de l'habitat social, de la protection sociale dans une dimension et une logique sociales fortes ;
- d'accompagner la personne dans toutes les étapes de sa vie permettant de la respecter dans ses choix de vie, la responsabiliser, l'émanciper, la protéger et l'intégrer dans la société ;
- de développer une logique forte de services à la personne dans sa vie de tous les jours.

La constitution de l'OPCO cohésion sociale se fonde sur le partage de valeurs et missions d'intérêt général et sur des enjeux sociétaux autour du lien social.

Les secteurs de cet OPCO ont des enjeux proches en termes de politiques de ressources humaines, d'observation prospective des métiers et des qualifications, d'évolution de l'emploi, de formation et de professionnalisation des salariés.

Face notamment aux enjeux communs de recrutement, d'intégration de nouvelles réglementations et de l'impact du numérique sur les métiers, les branches professionnelles réunies au sein de l'OPCO cohésion sociale ont en commun de relever les défis :

- de l'adéquation des besoins en compétences ;
- de l'anticipation des évolutions professionnelles ;
- de la construction de certifications communes et de blocs de compétences partagés ;
- de développement de l'alternance ;
- ...

Ainsi, ces branches professionnelles se retrouvent autour de l'importance de privilégier des échanges, des partages de pratiques, des politiques de ressources humaines et formation concertées permettant de faciliter l'accès à la formation, au développement de compétences des salariés et de leurs parcours professionnels.

Les organisations employeurs et salariés signataires du présent accord affirment leur volonté d'accorder une attention particulière aux orientations suivantes :

- l'accès à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et/ou les moins qualifiées ;
- la qualification des salariés, en privilégiant le recours à des formations certifiantes, notamment pour les personnels exerçant des métiers réglementés ;
- la lutte contre la précarité notamment le temps partiel subi, par la formation et les travaux interbranches autour de collectifs d'entreprises et de salariés afin de consolider l'emploi et développer la formation ;
- la promotion des métiers des branches concernées notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- la réponse aux besoins de formations en particulier sur les savoirs de base, le numérique, l'environnement pour un meilleur accès à l'emploi tout en



favorisant la promotion sociale et l'engagement citoyen.

S'agissant des petites entreprises, les branches professionnelles constitutives de l'OPCO cohésion sociale attachent une importance toute particulière :

- à la réponse aux besoins d'accompagnement individuel des salariés éloignés de l'accès à la formation ;
- au soutien des initiatives prises pour inciter les entreprises à favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- au développement d'ingénieries de projets, pédagogiques et financières, nécessaires pour les départs en formation.

### **Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Il est constitué par les partenaires sociaux des branches professionnelles signataires, un opérateur de compétences (OPCO) cohésion sociale. Les partenaires sociaux de ces branches considèrent que l'OPCO cohésion sociale doit rassembler dans le champ de la cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) à titre principal les activités suivantes :

- l'accompagnement social et éducatif - la jeunesse - les loisirs ;
- l'aide à domicile, l'intervention sociale et familiale, les services aux personnes ;
- l'emploi ;
- l'enseignement-formation ;
- l'habitat social ;
- l'insertion ;
- la petite enfance ;
- la protection sociale ;
- le sport ;
- la vie civile.

Cet OPCO est porté par une association à but non lucratif à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et son décret d'application du 16 août 1901 ainsi que par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

L'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale sera adossé à l'association Uniformation, qui modifiera ses statuts ultérieurement notamment en fonction du périmètre définitif de l'OPCO tel que fixé par son arrêté d'agrément.

La gouvernance de l'OPCO est assurée par les instances statutaires de l'association.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

##### **2.1. Champ d'application professionnel**

Dans une logique de cohérence et de pertinence économique au sens de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, le champ d'application professionnel de l'OPCO cohésion sociale couvre l'ensemble des branches professionnelles signataires et/ou adhérentes au présent accord.

Les sociétés, associations, coopératives, organismes sociaux, fondations, organisations syndicales de salariés, partis politiques, comités d'entreprise et comités sociaux et économiques, mouvements et associations culturelles... peuvent également bénéficier des services de l'OPCO cohésion sociale dès lors que ces structures ne sont pas rattachées à une branche professionnelle et respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO, sous réserve de la perception des financements.

Les accords des branches professionnelles signés désignant l'OPCO cohésion sociale et la signature du présent accord par les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de chaque branche s'effectuent dans le respect des règles de représentativité applicables aux accords collectifs et emportent adhésion à l'OPCO cohésion sociale.

##### **2.2. Champ d'application territorial**

L'OPCO cohésion sociale, intervient sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les territoires d'outre-mer, sous réserve, pour ces derniers, du respect des dispositions réglementaires.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Sans modification des périmètres sectoriels rattachés, les partenaires sociaux de toute branche n'ayant pas signé l'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale qui souhaiteraient le faire a posteriori devront adhérer au présent accord sous réserve de respecter les critères de cohérence du champ d'intervention de l'OPCO, de dépôt par celui-ci de l'acte modifié et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément. L'adhésion au présent accord prendra la forme d'une notification aux signataires d'origine et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

La modification des périmètres sectoriels rattachés entraînerait, pour une adhésion ou un retrait a posteriori, un avenant à l'accord constitutif assorti des conditions de dépôt et d'agrément afférents. Il en serait également ainsi dans l'hypothèse où une branche devrait adhérer à l'OPCO cohésion sociale en vertu de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les missions des OPCO définies par la législation au I de l'article L. 6332-1 du code du travail sont les suivantes :

- 1° d'assurer, le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ayant désigné l'OPCO ;
  - 2° d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
  - 3° d'assurer un appui technique aux branches professionnelles ayant désigné l'OPCO pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
  - 4° d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
  - 5° de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ainsi que celles réalisées en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.
- Au-delà des missions précitées, les missions de l'OPCO seront également les suivantes :
- 6° de collecter et gérer des contributions supplémentaires conventionnelles conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et toute autre contribution conventionnelle ;
  - 7° de collecter et gérer des contributions supplémentaires volontaires conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail ;
  - 8° d'assurer le financement des études et observatoires conformément à la législation en vigueur ;
  - 9° d'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Dans le cadre de ces missions qui concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, l'OPCO devra accorder une attention

particulière aux axes suivants :

Dans le cadre de ses missions de financement :

- assurer une mutualisation à l'échelle de l'OPCO notamment à travers le plan de développement de compétences et l'alternance permettant de favoriser le développement de l'accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises et le développement des contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage ;
- favoriser le développement des dispositifs permettant la professionnalisation et l'adaptation des compétences des salariés ;
- assurer un accompagnement des politiques de branches et d'entreprises à travers les contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires ;
- assurer le financement des diagnostics et accompagnements des petites et moyennes entreprises dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- assurer le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- assurer le soutien de l'investissement en matière d'apprentissage en complément des financements publics et des contributions conventionnelles de branches professionnelles.

Dans le cadre de ses missions de services :

- favoriser tout projet permettant de renforcer les départs en formation notamment à travers des projets cofinancés avec des tiers, des actions collectives, des catalogues de formation de branches, interbranches et transversaux ;
- apporter un appui aux branches professionnelles au titre du développement des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, du développement des certifications, blocs de compétences, unités capitalisables, des études et observatoires de branches et interbranches, des politiques de développement de l'alternance, de la formation des bénévoles ;
- apporter un appui aux entreprises et plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises notamment dans le cadre du développement de l'alternance ;
- continuer à favoriser des services d'information, d'accompagnement et de gestion dématérialisés au bénéfice des entreprises.

Dans le cadre de ses missions autour des parcours de formation :

- favoriser tous travaux de qualification et de certification permettant l'émergence de parcours de formation dans la branche et interbranches et plus généralement toute action favorisant la mobilité professionnelle des salariés ;
- promouvoir toute action favorisant des partenariats interbranches, inter-OPCO et avec les acteurs de l'emploi, autour des missions visées à l'article IV du présent accord.

Dans le cadre des missions autour de l'accompagnement des salariés :

- favoriser l'accès à la formation des salariés par toute intervention et accompagnement mis en œuvre par les services de l'OPCO conformément à la réglementation en vigueur portant sur les missions des OPCO ;
- favoriser l'accompagnement des alternants dans leur parcours de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

## **Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale proviennent :

- a) des ressources prévues par la loi et les règlements, et notamment des sommes versées par France Compétences ;
- b) des contributions supplémentaires conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées soit en application d'une convention collective soit d'un accord de branche conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives, contributions mutualisées au sein des branches concernées ;
- c) des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées volontairement par les entreprises relevant du champ d'application de l'OPCO ;
- d) des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, Europe... ;
- e) des participations financières et contributions d'organismes spécialisés ;
- f) et de toutes autres ressources autorisées par la réglementation.

### **Article 6**

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'OPCO cohésion sociale gère les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans le cadre des sections financières suivantes :

- développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- alternance ;
- contributions conventionnelles des branches professionnelles ;
- contributions volontaires des entreprises.

Pendant la période prévue au premier alinéa du III de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCO cohésion sociale gère également les fonds de la formation professionnelle au sein des trois sections spécifiques suivantes :

- compte personnel de formation ;
- formations au bénéfice des demandeurs d'emploi ;
- conseil en évolution professionnelle.

À cet effet, il est ajouté trois sections financières supplémentaires provisoires.

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale sont engagées pour la réalisation des missions telles que décrites à l'article 4 du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'OPCO cohésion sociale.

## **Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale**

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO cohésion sociale s'articule autour des instances suivantes :

- l'assemblée plénière ;
- le conseil d'administration ;
- le bureau ;

- les sections paritaires professionnelles ;
- les commissions paritaires ;
- les comités paritaires régionaux.

## Article 8

En vigueur non étendu

La composition de la gouvernance de l'OPCO cohésion sociale est susceptible d'évoluer, sous réserve d'agrément, dans les situations suivantes :

- une branche professionnelle souhaite désigner l'OPCO cohésion sociale postérieurement à la signature du présent accord ;
- une branche professionnelle émerge notamment par fusion de plusieurs branches professionnelles ;
- une branche professionnelle quitte le périmètre de l'OPCO cohésion sociale pour désigner le périmètre d'un autre OPCO.

Ces différentes situations peuvent entraîner de fait une recomposition des collèges employeurs et salariés.

La composition de la gouvernance s'effectue à chaque renouvellement de mandat tenant compte des derniers arrêtés de représentativité publiés des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés des branches professionnelles. Cette disposition s'applique pour l'ensemble des instances de l'OPCO.

Dès publication d'un nouvel arrêté fixant la représentativité des employeurs ou des salariés, le mandat s'exerce jusqu'à la fin de l'année civile en cours de laquelle sont parus les arrêtés de représentativité employeurs et salariés. Le nouveau mandat débute au 1er janvier de l'année suivante.

Le montant de la contribution gérée servant de référence pour l'organisation de la gouvernance correspond à l'année N - 1 de la publication des arrêtés de représentativité.

Les signataires du présent accord formulent le vœu de l'application de la parité hommes/femmes.

## Article 9

En vigueur non étendu

### 9.1. Composition

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et organisation syndicale de salariés est représentée à l'assemblée plénière.

Le nombre de droits de vote attribué à chaque organisation est calculé en fonction du poids (en pourcentage) du montant des contributions gérées de la branche par l'OPCO sur la base du montant total des contributions gérées par l'OPCO. Ce poids est ensuite partagé à parts égales entre les deux collèges de la branche, chaque représentant se voit attribuer un pourcentage de droits de vote défini en fonction du taux de représentativité de son organisation au sein de la branche.

En cas de rompu, les droits de vote sont arrondis au droit de vote supérieur ou inférieur.

Chaque organisation dispose ainsi du cumul des droits de vote issu de sa représentation dans l'ensemble des branches professionnelles.

Les statuts de l'OPCO fixent les conditions de désignation des membres de l'assemblée plénière et le règlement intérieur fixe les conditions d'exercice du mandat.

### 9.2. Principes d'organisation de l'assemblée plénière

Les membres de l'assemblée plénière sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

### 9.3. Missions

L'assemblée plénière débat des orientations stratégiques de l'OPCO, formule des propositions au conseil d'administration et peut lui soumettre toute question qu'elle souhaite voir étudier.

Elle entend le rapport de gestion et le rapport financier et donne quitus au conseil d'administration pour sa gestion.

Elle est informée de toute modification dans le périmètre de l'OPCO ainsi que de toute adhésion d'organisation.

### 9.4. Modalités de fonctionnement et de vote

L'assemblée plénière se réunit au moins une fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote de l'assemblée plénière sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

## Article 10

En vigueur non étendu

### 10.1. Composition

Le conseil d'administration comprend deux collèges représentant les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

#### 10.1.1. Pour le collège « employeurs »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège employeurs représentatifs.

Les représentants du collège employeurs sont désignés au conseil d'administration par les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les représentants du collège employeurs sont désignés avec les modalités suivantes :

1. Une première quote-part de postes titulaires et suppléants définie préalablement à chaque changement de mandature et répartie entre les organisations d'un commun accord entre elles ;

2. Le solde des postes titulaires et suppléants est réparti selon un barème établi entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, barème dont l'un des indicateurs prioritaires pourrait être la prise en compte de l'existence de contribution conventionnelle dans la branche professionnelle de référence de l'organisation. Le nombre de représentants par organisation professionnelle d'employeurs est établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au montant total des contributions gérées au sein de chaque branche. Pour les organisations représentatives au sein de plusieurs branches, ces montants sont cumulés.

#### 10.1.2. Pour le collège « salariés »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège salariés représentatifs.

Les représentants du collège salariés sont désignés au conseil d'administration par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins deux branches professionnelles de l'OPCO cohésion sociale et signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les postes de titulaires et de suppléants sont attribués selon un barème, défini par les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord, qui fixe le nombre de représentants par organisation. Le nombre de représentants par organisation sera établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au nombre de suffrages valablement exprimés au niveau de la branche. Une consolidation des résultats obtenus de chaque organisation syndicale de salariés est effectuée pour l'ensemble des branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale.

### 10.2. Règles générales

Le règlement intérieur général de l'OPCO fixe les conditions de désignation et d'exercice du mandat.

Les membres du conseil d'administration sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Les membres du conseil d'administration peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les suppléants peuvent participer aux réunions préparatoires, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, et aux réunions du conseil d'administration dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

### 10.3. Missions

Le conseil d'administration a pouvoir d'accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées à l'article 4 du présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dans le cadre des missions définies à l'article L. 6332-1 du code du travail et définies dans l'article 2 du présent accord, il a principalement pour missions de :

Au titre de la gouvernance :

- désigner :

-- un président et un vice-président ;

-- un trésorier et un trésorier adjoint,

choisis alternativement dans chacun des collèges et membres du bureau.

Le président est désigné alternativement, à chaque mi-mandat, dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives ou le collège des organisations syndicales de salariés représentatives. Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Il en est de même pour le trésorier et le trésorier adjoint.

Les attributions du président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint sont fixées par les statuts ;

- ratifier les membres du bureau ;

- déléguer tout ou partie de ses attributions au président et vice-président, au bureau, au directeur général ;

- nommer le directeur général de l'OPCO et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme ;

- arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l'OPCO ;

- adopter le règlement intérieur général de l'OPCO ;

- émettre un avis sur l'intégration au sein du champ d'application de l'OPCO d'une nouvelle branche professionnelle, soit par le mécanisme de l'adhésion des organisations représentatives d'une branche professionnelle à l'accord, soit par le mécanisme d'accord de branche étendu de désignation de l'OPCO ;

- sur proposition des branches professionnelles ou à son initiative, décider de créer, modifier ou supprimer des sections paritaires professionnelles. Le conseil d'administration définit la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de ces sections paritaires professionnelles dans le règlement intérieur général ;

- décider de constituer, modifier ou de supprimer des commissions paritaires permanentes ou temporaires et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies dans le règlement intérieur ; le cahier des charges de chaque commission est fixé dans le règlement intérieur général ;

- arrêter l'ordre du jour et préparer l'assemblée plénière et délibérer sur toutes questions qui lui sont proposées par celle-ci.

Au titre du pilotage de l'OPCO :

- préparer les projets d'axes stratégiques pour débat à l'assemblée plénière ;

- valider les axes stratégiques après débat à l'assemblée plénière et assurer leur mise en œuvre ;

- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO tant dans sa gestion, son organisation, son fonctionnement, sur la base des politiques de branche, des orientations et préconisations des sections paritaires professionnelles (SPP) ;

- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;

- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;

- piloter et contrôler la gestion des différentes sections financières tout en garantissant un équilibre financier global au niveau de l'OPCO ;

- approuver les budgets dont le budget de fonctionnement et d'investissement ;

- approuver les comptes de l'exercice écoulé en vue de leur présentation à l'assemblée plénière dans le cadre du rapport financier ;

- présenter le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO en vue de leur approbation par l'assemblée plénière ;

- valider l'état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du code du travail ;

- décider de l'ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées ;

- procéder à la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du bureau ;

- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;

- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;

- prendre toute décision en matière de modification des statuts, dévolution des biens, fusion, scission ou apport partiel d'actif ;

- décider du transfert du siège social à tout autre endroit en France ;

- donner délégation au président pour ester en justice tant en demande qu'en défense.

### 10.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Il se réunit au moins 4 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement et de vote du conseil d'administration sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

## Article 11

En vigueur non étendu

### 11.1. Composition

Le bureau est composé paritairément de membres titulaires et de membres suppléants issus du conseil d'administration de l'OPCO répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein du bureau.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants n'assistent pas aux réunions, sauf en cas de remplacement du titulaire.

### 11.2. Exercice du mandat

Les membres du bureau sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions

### 11.3. Missions

Il a pour missions de :

- arrêter l'ordre du jour du conseil d'administration, préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en œuvre les décisions prises par le conseil d'administration ;
- délibérer sur toutes questions qui lui sont déléguées par le conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la nomination du directeur général ;
- assurer les représentations extérieures en lien avec le directeur général ;
- donner mandat pour des missions spécifiques et ponctuelles aux président et vice-président, trésorier et trésorier adjoint ;
- traiter les recours et toutes situations particulières ;
- veiller au bon fonctionnement de l'OPCO ;
- préparer les budgets et en suivre l'exécution après approbation du conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant ;
- déterminer les moyens financiers par anticipation et leurs affectations pour l'ensemble des dispositifs ;
- préparer les comptes de l'exercice écoulé ;
- préparer le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO.

### 11.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Le bureau se réunit au moins six fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Les réunions de bureau font l'objet d'un relevé de décisions.

## **Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)**

### Article 12

En vigueur non étendu

#### 12.1. Principes

Les sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles ou à l'initiative du conseil d'administration, sont créées, modifiées ou supprimées par le conseil d'administration qui en fixe les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur général.

Les sections paritaires professionnelles sont constituées des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de toutes les branches composant la section paritaire professionnelle.

Les sections paritaires professionnelles regroupent plusieurs branches professionnelles dans une logique professionnelle et de cohérence métiers. Au-delà de leur rattachement à une section paritaire professionnelle, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées, en fonction des thèmes, au sein de plusieurs sections paritaires professionnelles afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranches.

Relèvent également des sections paritaires professionnelles toutes entreprises mentionnées à l'article 2.1 du présent accord.

Les missions des sections paritaires professionnelles s'exercent principalement autour des missions de GPEC, certification, politique transversale, propositions d'orientation, de priorités de formation, propositions rattachées au périmètre des branches de la section paritaire professionnelle.

La section paritaire professionnelle a également pour mission de contribuer au développement de l'accès à la formation dans les TPE, le développement de l'alternance... sur propositions notamment des CPNEF des différentes branches professionnelles.

Toute précision utile sur le fonctionnement des sections paritaires professionnelles sera apportée dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'OPCO mais également des travaux entre OPCO.

Ainsi, toute demande d'une section paritaire professionnelle, d'une ou plusieurs branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale, d'engager un travail avec une filière ne se situant pas dans le périmètre de l'OPCO, sera examinée par le conseil d'administration. Ce dernier mettra en œuvre les modalités d'organisation éventuellement statutaires pour favoriser les rencontres nécessaires en lien avec les demandeurs.

#### 12.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, les sections paritaires professionnelles suivantes sont constituées :

- accompagnement social et éducatif - sport - jeunesse - loisirs ;
- aide à domicile - intervention sociale et familiale - services aux personnes ;
- enseignement et formation ;
- habitat social ;
- emploi et insertion ;
- protection sociale.

#### 12.2. Composition

Les sections paritaires professionnelles créées sont composées d'un nombre égal de titulaires dans chacun des deux collèges dont le nombre correspond au plus grand du nombre d'organisations syndicales de salariés ou d'organisations professionnelles d'employeurs présentes dans les branches relevant de la section paritaire professionnelle assorti d'un nombre de suppléants équivalents dans chacun des deux collèges.

Chaque organisation dispose a minima d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant dans la section paritaire professionnelle.

Les postes non affectés par la règle précédemment indiquée font l'objet d'une application du principe de représentativité pour le collège « salariés » et d'un accord entre les organisations professionnelles d'employeurs pour le collège « employeurs » dans le périmètre de la section paritaire professionnelle.

Les suppléants assistent aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de section paritaire professionnelle sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

## **Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires**

### Article 13

En vigueur non étendu

#### 13.1. Modalités de fonctionnement

Les commissions paritaires sont des instances consultatives, elles formulent des recommandations dans leur domaine de compétences à destination du conseil d'administration.

### 13.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, trois commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission paritaire « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » ;
- commission paritaire « Alternance » ;
- commission paritaire « Études et observatoires ».

D'autres commissions paritaires pourront être mises en œuvre sur décision du conseil d'administration conformément aux dispositions du règlement intérieur général.

### 13.3. Composition

Les commissions paritaires sont composées de membres titulaires et de membres suppléants répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein des commissions.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants peuvent assister aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de commissions paritaires sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Des groupes de travail paritaires peuvent être décidés par le conseil d'administration. Les modalités de fonctionnement sont déterminées au règlement intérieur général.

### **Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale**

#### Article 15

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des adhérents et accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle et d'emploi, l'OPCO cohésion sociale est présent en région.

#### 15.1. Représentation technique territoriale

Dans la perspective de développer un service de proximité à ses entreprises, l'OPCO cohésion sociale dispose d'une implantation territoriale technique dans chacune des régions administratives, territoires d'outre-mer compris, ainsi que des relais locaux.

Les délégations techniques mettent également en œuvre les axes stratégiques de l'OPCO cohésion sociale dans les territoires, accompagnent les déclinaisons des branches professionnelles dans les territoires (CPREF) et les missions des comités paritaires territoriaux.

#### 15.2. Représentation paritaire territoriale

Chaque comité paritaire mis en place par le conseil d'administration, est composé de représentants du collège « employeurs » et de représentants du collège « salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de membres titulaires répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette instance ne dispose pas de poste de suppléant.

Les membres des comités paritaires territoriaux sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- s'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, de la politique de l'OPCO en lien avec les services techniques de l'OPCO (national et territorial) ;
- assurer la représentation de l'OPCO auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- participer à la construction des politiques territoriales en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'orientation professionnelle en lien avec les instances des branches professionnelles.

Les modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur général.

### **Titre VII Gestion des contributions conventionnelles**

#### Article 16

En vigueur non étendu

Le pilotage des contributions conventionnelles s'exerce dans le cadre suivant :

- l'instance désignée par la branche professionnelle exerce la mission politique de pilotage de la contribution conventionnelle ;
- le conseil d'administration exerce quant à lui la responsabilité de pilotage financier et d'engagement des fonds, responsabilité pouvant faire l'objet de délégations déterminées dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale.

### **Titre VIII Dispositions diverses**

#### Article 17

En vigueur non étendu

Les statuts et le règlement intérieur général de l'association Uniformation doivent être mis en conformité au plus tard à l'entrée en vigueur du présent accord.

Le conseil d'administration fixe, au moyen d'un règlement intérieur général, les modalités d'application du présent accord et de fonctionnement des instances de l'OPCO. Il ne peut être approuvé ou modifié qu'après une demande d'inscription à l'ordre du jour du conseil d'administration.

#### Article 18

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature.

Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et du droit des accords collectifs de travail en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 1er et 2 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par

l'autorité administrative.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet à compter de la date d'effet de l'agrément de l'OPCO cohésion sociale et au plus tard le 1er avril 2019.

### Titre IX Autres dispositions

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'OPCO cohésion sociale.

#### Article 21

En vigueur non étendu

Après consultation de l'assemblée plénière, la dissolution et/ou la liquidation de l'OPCO cohésion sociale ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration.

Les statuts et le règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale fixent la procédure de dissolution et/ou liquidation et les conditions de la dévolution des biens.

#### Article 22

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou plusieurs des parties signataires dans les conditions fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

#### Article 23

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ayant signé ou adhéré au présent accord.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### Article 24

En vigueur non étendu

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

### Annexe

En vigueur non étendu

#### Annexe I

Organisations professionnelles d'employeurs représentatives par branche professionnelle et organisations syndicales de salariés représentatives par branche du champ de l'OPCO cohésion sociale

##### Branche des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016)

Employeur :

Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (SYNESI).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

##### Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (IDCC 2941)

Employeur :

Union syndicale de la branche aide à domicile (USB - domicile).

Syndicats :

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

##### Branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA) (IDCC 1261)

Employeur :

Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial (SNAECSO).

Syndicats :

CFTC - Fédération santé sociaux ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

##### Branche de l'animation (IDCC 1518)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT (F3C) - Fédération communication, conseil, culture ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA - Syndicat éducation populaire.

##### Branche des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) (IDCC 2666)

Employeur :

Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement.

Branche du personnel des sociétés coopératives HLM (IDCC 1588)

Employeur :

Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC - Fédération de la construction ;

CGT - Fédération des services publics.

Branche des entreprises sociales pour l'habitat (IDCC 2150)

Employeur :

Fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC - Fédération de la construction ;

CFTC - Fédération BATIMAT-TP ;

CGT - Fédération des services publics ;

CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA - FESSAD Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche des familles rurales (IDCC 1031)

Employeur :

Familles rurales.

Syndicats :

CGT - Fédération des personnels des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération nationale de l'action sociale.

Branche des foyers et services de jeunes travailleurs (IDCC 2336)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) représenté par David CLUZEAU.

Syndicats :

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du golf (IDCC 2021)

Employeurs :

Groupement des entrepreneurs de golf français (GEGF) ;

Groupement français des golfs associatifs (GFGA).

Syndicats :

CFE-CGC - Fédération de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et casinos ;

CFTC - Fédération commerce, service et force de vente ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du personnel des institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance (IDCC 1794)

Employeur :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (IDCC 2190)

Employeur :

Union nationale des missions locales.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de la mutualité (IDCC 2128)

Employeur :

Association nationale des employeurs de la mutualité (ANEM).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.



Branche des offices publics pour l'habitat (IDCC 3220)

Employeur :

Fédération nationale des offices publics de l'habitat.

Syndicats :

Fédération INTERCO - CFDT ;

CGT - Fédération des services publics ;

FGT FO - Fédération des services publics et de santé.

Branche des organisations professionnelles de l'habitat social (IDCC 2526)

Employeur :

Organisations professionnelles de l'habitat social.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche solidaires pour l'habitat (SOLIHA) (IDCC 1278)

Employeur :

Fédération solidaires pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Pôle emploi (IDCC 2847)

Employeur :

Pôle emploi.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Fédération des services publics, syndicat des métiers de l'emploi ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération nationale unitaire (FSU) ;

Syndicat national du personnel de Pôle emploi (SNAP).

Branche des régies de quartier (IDCC 3105)

Employeur :

Syndicat des employeurs régies de quartier.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche du régime général de sécurité sociale  
IDCC 218 : du personnel des organismes de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2603 : des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFE-CGC ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2793 : des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et des allocations familiales

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du régime social des indépendants

IDCC 2796 : personnel de direction du régime social des indépendants

IDCC 2797 : praticiens conseils du régime social des indépendants

IDCC 2798 : employés et cadres du régime social des indépendants

Employeur :

Régime social des indépendants.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi représentée par Philippe BERHAULT ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux représentée par Catherine GATTI ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du sport (IDCC 2511)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT - Fédération communication conseil culture (F3C) ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du tourisme social et familial (IDCC 1316)

Employeurs :

Groupement syndical des organismes de tourisme familial (GSOTF) ;

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CGT - Fédération du commerce et des services ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA - sport santé social.

Branche des gardiens, concierges, employés d'immeuble (IDCC 1043)

Syndicat :

CFTC - Fédération commerce, service et force de vente représentée par Maxime DUMONT.

Branche des services à la personne (IDCC 3127)

Syndicat :

CFTC - santé sociaux représentée par Maxime DUMONT.

Branche professionnelle des organismes de formation (IDCC 1516)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC représentée par Maxime DUMONT ;

CGT ;

CGT-FO.

Branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL/SNEC ;

Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique.

Convention collective des personnels des établissements agricoles privés (IDCC 7520)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEC ;

Ferc CGT.

**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2010-11-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009, relatif à la valeur du point, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/32, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 5 avril 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2011**

Paru au JORF du 2011-04-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 5 du 14 octobre 2009 (BO 2010/37) relatif à la modification du chapitre VIII, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/03) relatif à la répartition des sommes à verser au Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/37) relatif au développement du dialogue social, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dispositions de l'avenant n° 98 du 2 juillet 2010 (BO 2010/32) relatif à la validation des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'avenant n° 14 du 28 mai 2010 (BO 2010/31) relatif à la modification des taux de contribution de l'OPCA-PL au titre de la formation professionnelle continue, à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (n° 172) du 29 mars 1956, les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 juillet 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'organisation de la négociation collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 18 du 20 mai 2010 (BO 2010/33) relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (n° 1747) du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 septembre 2010 (BO 2010/41) à l'accord du 14 décembre 2009 portant sur la classification du personnel, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 32 du 4 novembre 2009 (BO 2010/20) relatif à l'épargne salariale, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif au

champ d'application de la convention collective de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 2782) du 29 octobre 2008, les dispositions de l'avenant du 22 juin 2010 (BO 2010/48) à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 10 juin 1988, les dispositions de :  
- l'avenant n° 19 du 15 juin 2010 (BO 2010/37) portant modification du chapitre III bis, à ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 20 du 15 juin 2010 (BO 2010/37) portant modification du chapitre III bis, à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2010 (BO 2010/46) à l'avenant n° 3 à l'accord de branche cadre du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 juin 2010 (BO 2010/42) relatif à la commission nationale paritaire (1 annexe), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 17 juin 2010 (BO 2010/38) relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche de la librairie (n° 2948).

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher (n° 1576) du 15 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 novembre 2010 (BO 2010/51) relatif au départ volontaire ou à la mise à la retraite, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, modifié par l'avenant n° 2 du 17 juin 1997, les dispositions de l'accord du 9 décembre 2010 (BO 2011/02) relatif à la formation professionnelle et à la répartition de la contribution légale au Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431) du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'avenant n° 4 du 12 mars 2010 (BO 2010/25) à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses (n° 1495) du 16 février 1988, les dispositions de l'avenant n° 27 du 18 juin 2010 (BO 2010/39) relatif à l'aménagement du temps de travail, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 9 novembre 2010 (BO 2010/51) relatif au financement du Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504) du 12 avril 1988, les dispositions de :  
- l'avenant n° 73 du 17 juin 2010 (BO 2010/35) relatif à la désignation des assureurs, à ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 75 du 17 juin 2010 (BO 2010/35) relatif au dispositif de portabilité, à ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 (BO 2010/35) relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 (BO 2010/36) relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale, à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/06) portant sur l'égalité, la mixité et la diversité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 24

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 6 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2011-07-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 7 du 9 février 2011, relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/21, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 février 2012**

Paru au JORF du 2012-02-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 9 du 6 juin 2011 (BO 2011-35) relatif à la désignation d'un nouvel organisme paritaire collecteur agréé, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 du 18 octobre 2011 (BO 2011-48) portant actualisation de la convention collective (organisme paritaire collecteur agréé), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 du 18 octobre 2011 (BO 2011-48) à l'accord du 1er décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 (n° 2147), les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 novembre 2011 (BO 2011-49) à l'accord du 14 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 27 juillet 2011 (BO 2011-36) relatif à la désignation d'un organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le secteur sanitaire et médico-social à statut commercial.

Article 5

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 6

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 19 avril 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2012-04-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 12 du 15 novembre 2011, relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012**

Paru au JORF du 2012-12-09

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.



#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la platurgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

#### Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013**

Paru au JORF du 2013-02-22

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-35) relatif à la portabilité des droits de prévoyance complémentaire et à l'amélioration des garanties de prévoyance santé, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 27 du 20 juillet 2012 (BO n° 2012-39) relatif à la parentalité, à ladite

convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-31) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 octobre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'accord du 1er décembre 2004, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247) :

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2012 auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions du relevé de décision du 10 mai 2012 (BO n° 2012-48) relatif à l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'accord du 10 octobre 2012 (BO n° 2012-45) portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de l'avenant XXVIII du 5 avril 2012 (BO n° 2012-27) modifiant l'annexe I « ouvriers » de la convention collective régionale de la couture parisienne, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO n° 2012-36) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 2011 (BO n° 2012-44) relatif au certificat de qualification professionnelle « techniques topographiques et foncières », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-44) relatif aux trajectoires professionnelles des salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'accord du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à l'emploi des seniors et instaurant un compte épargne-temps seniors, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-50) portant renouvellement de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (n° 184), les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2012 (BO n° 2012-52) relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2012-52) à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de :

- l'avenant n° 45 du 11 juillet 2012 (BO n° 2012-35) relatif au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, à la dite convention collective ;

- l'avenant n° 46 du 24 octobre 2012 (BO n° 2012-49) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective, à la dite convention collective ;

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 1er juin 2012 (BO n° 2012-49) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans l'inter-secteur des papiers cartons.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif au champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 13 novembre 2012 (BO n° 2012-49) à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-18) au protocole d'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-42) au protocole d'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 30 du 19 octobre 2011 (BO n° 2011-49) relatif au compte épargne-temps, à ladite convention collective.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2013-07-13

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 15 du 15 janvier 2013, relatif à l'augmentation des salaires minimaux, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et « gérants mandataires » (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 56 du 30 janvier 2012 (BO n° 2013-18) relatif à diverses modifications, audit accord collectif ;
- l'avenant n° 57 du 28 janvier 2013 (BO n° 2013-16) relatif à diverses modifications, audit accord collectif.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de :

- l'avenant n° 13 du 15 octobre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant le régime national de la garantie frais de santé, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 14 du 12 décembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 27 mars 2013 (BO n° 2013-19) ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de :

- l'accord-cadre du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics (trois annexes) ;
- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PEI à cinq ans pour l'application dudit accord-cadre ;
- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PERCO pour l'application dudit accord-cadre.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172), les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2012 (BO n° 2013-04) à l'accord du 5 juillet 2010 relatif à l'organisation de la négociation collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 13 du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-06) relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991 (n° 1624), les dispositions de l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant l'article 8.2 relatif à l'exercice du mandat syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 26 du 27 juin 2012 (BO n° 2013-12) relatif aux modalités de remboursement de frais des salariés participant aux réunions paritaires de la branche, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 13 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2012 (BO n° 2013-07) modifiant l'article 14 portant sur la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 35 du 8 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif aux taux de cotisations et aux dépenses d'optique du régime de prévoyance « frais de santé », à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 102 du 15 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 27 novembre 2012 (BO n° 2013-12) à l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord du 20 février 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 18 du 4 mars 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la modification du plafond de la majoration d'ancienneté, à l'annexe du 10 décembre 2002 à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant du 28 novembre 2011 (BO n° 2012-05) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-11) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de l'accord du 5 décembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de l'avenant n° 17 du 29 février 2012 (BO n° n° 2012-25) relatif au financement du dialogue social, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif aux taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO n° 2011-28) portant révision de la convention collective, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO n° 2012-50) relatif au droit syndical, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif aux dispositions générales de l'article 5.2, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 7 février 2013 (BO n° 2013-14) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974 (n° 759), tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2013-12) relatif à la reprise du

personnel, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2012 (BO n° 2013-18) relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, à ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971 (n° 637), devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 23 juin 2011 (BO n° 2011-37) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 16 octobre 2012 (BO n° 2013-09) relatif à la modification de l'article 49 bis « Indemnisation de la maladie ou de l'accident », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 58 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la réécriture partielle de l'article 15 de l'annexe 3, à ladite convention collective.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 66 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif aux absences liées au mandat syndical, à ladite convention collective.

#### Article 29

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2014-05-13

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 17 du 3 décembre 2013, relatif à l'augmentation des salaires minimaux, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2015-04-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 18 du 13 mai 2014 relatif à la modification du régime de prévoyance obligatoire et de la portabilité, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes : « à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » figurant au quatrième alinéa de l'article 6 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/28, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2015-07-24

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 20 du 21 janvier 2015 relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2015-12-23

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 16 du 9 décembre 2013 relatif à la modification du régime national de la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2017-08-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 22 du 14 décembre 2016 relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



**Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2017-12-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 23 du 7 juin 2016 modifiant le régime de frais de santé obligatoire de l'article 8.2 (1 annexe), à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2018-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 19 du 25 avril 2016 relatif au temps partiel, à la convention collective nationale susvisée ;

L'article 4.1 de la convention susvisée tel qu'il résulte de l'article 1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve :

- du respect des dispositions spécifiques s'appliquant aux salariés à temps partiel définies aux articles L. 3123-1 à 3123-31 du code du travail,
- que l'article L. 3123-14 auquel il fait référence, soit entendu comme étant l'article L. 3123-6 dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

L'article 4.2 de la convention susvisée tel qu'il résulte de l'article 1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve :

- que la référence à l'article L. 3123-14-1, soit entendue comme une référence aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 dans leur rédaction issue de la loi précitée,
- que la première référence à l'article L. 3123-14-2, soit entendue comme une référence au sixième alinéa de l'article L. 3123-7 dans sa rédaction issue de la loi précitée,
- que la deuxième référence à l'article L. 3123-14-2, soit entendue comme une référence à l'article L. 3123-16 dans sa rédaction issue de la loi précitée,
- que la référence à l'article L. 3123-14-5, soit entendue comme une référence au septième alinéa de l'article L. 3123-7 dans sa rédaction issue de la loi précitée.

L'article 4.3 de la convention susvisée tel qu'il résulte de l'article 1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve que l'article L. 3123-14-4 auquel il fait référence, soit entendu comme étant l'article L. 3123-19 dans sa rédaction issue de la loi précitée.

L'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

L'article 5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)**

Paru au JORF du 2019-01-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 24 du 12 décembre 2017 relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**



## AVENANT n° 21 relatif à la valeur nationale du point

Date du texte : 2016-01-10

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant n° 24 du 12 décembre 2017

Date du texte : 2017-12-12

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant n°26 modif champ d'application / intitulé CC (10 juillet 2018)

Date du texte : 2018-07-10

Publié au BOCC N° : 20180046

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (FNCAUE) (FNCAUE )
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE CGC BTP) (CFE CGC BTP )
	Syndicat national des professions de l'architecture et de l'urbanisme (FNCAUE) (CFE CGC BTP )
	Fédération nationale des salariés de la construction, bois, ameublement (FNCSBA CGT) (CFE CGC BTP )
	Fédération générale Force Ouvrière construction (FG FO Construction) (CFE CGC BTP )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant n° 26 rectificatif champ d'application (10 juillet 2018)

Date du texte : 2018-07-10

Publié au BOCC N° : 20190027

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (FNCAUE) (FNCAUE )
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE CGC BTP) (CFE CGC BTP )
	Syndicat national des professions de l'architecture et de l'urbanisme (FNCAUE) (CFE CGC BTP )
	Fédération nationale des salariés de la construction, bois, ameublement (FNCSBA CGT) (CFE CGC BTP )
	Fédération générale Force Ouvrière construction (FG FO Construction) (CFE CGC BTP )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles





<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ADITIG	Acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APRIONIS	Institution de prévoyance
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BTP	Bâtiment travaux publics
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAUE	Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
ESAT	Etablissements et services d'aide par le travail
FNCAUE	Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LPP	Liste des produits et prestations
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACS	Pacte civil de solidarité
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SYNATPAU	Syndicat national des professions de l'architecture et de l'urbanisme
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TPE	Très petite entreprise
UFADITIG	Union des fédérations des acteurs de l'ingénierie et du développement des territoires, agissant dans un cadre d'intérêt général
URRPIIMMEC	Union des régimes de retraites et de prestations en cas d'invalidité et de maladie des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VPN	Valeur du point national



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Risques couverts (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 3	18
	Risques couverts (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 3	18
Arrêt de travail, Maladie	Absence (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 5.9	17
	Risques couverts (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 3	18
Champ d'application	Préambule (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)		1
Clause de non-concurrence	Contrat de travail (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 6.1	17
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 5.1	16
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 5.2	16
Démission	Préavis (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 7.1	17
Frais de santé	Annexe (Avenant n° 23 du 7 juin 2016 relatif à la modification du régime de frais de santé)		49
	Avenant du 24 mai 2007 relatif aux frais de santé (Alsace-Moselle) (Annexe I au titre VIII de la convention collective) (Avenant du 24 mai 2007 relatif aux frais de santé (Alsace-Moselle) (Annexe I au titre VIII de la convention collective))		32
	Garantie frais de santé (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 5	21
	Modification de l'article 5.6 (tableau des garanties concernant l'optique) (Avenant n° 16 du 9 décembre 2013 relatif à la garantie frais de santé)	Article 3	42
Harcèlement	Protection contre le harcèlement moral (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 9.2	26
	Protection contre le harcèlement sexuel (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 9.1	26
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement individuel et économique (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 7.3	17
Maternité, Adoption	Congés de maternité ou d'adoption (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 5.3	16
Paternité	Congé de paternité (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 5.4	16
Période d'essai	Contrat de travail (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 6.1	17
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 7.1	17
Salaires	Avenant n° 12 du 15 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012 (Avenant n° 12 du 15 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012)	Article 1er	59
	Avenant n° 2 du 20 janvier 2009 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009 (Avenant n° 2 du 20 janvier 2009 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009)	Article 1er	58
	Avenant n° 21 du 10 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016 (Avenant n° 21 du 10 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016)	Article 2	62
	Avenant n° 28 du 5 février 2019 relatif à la valeur du point (Avenant n° 28 du 5 février 2019 relatif à la valeur du point)	Article 2	64
	Avenant n° 31 du 8 janvier 2020 relatif à la valeur du point et aux minima salariaux au 1er janvier 2020 (Avenant n° 31 du 8 janvier 2020 relatif à la valeur du point et aux minima salariaux au 1er janvier 2020)	Article 2	65
	Avenant n° 6 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010 (Avenant n° 6 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010)	Article 1er	58
	Coefficients hiérarchiques (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 2.3	5
	Modification de la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE (Avenant n° 15 du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013)	Article 2	60
Modification de la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE (Avenant n° 17 du 3 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014)	Article 2	61	
Visite médicale	Contrat de travail (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 6.1	17
	Risques couverts (Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007)	Article 3	18



## Liste chronologique





Date	Texte	Page
2007-05-24	Avenant du 24 mai 2007 relatif aux frais de santé (Alsace-Moselle) (Annexe I au titre VIII de la convention collective)	32
	Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007	1
2009-01-20	Avenant n° 2 du 20 janvier 2009 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2009	58
2009-03-05	Avenant n° 3 du 5 mars 2009 relatif à la procédure de saisine de la commission paritaire nationale	33
2009-10-14	Avenant n° 5 du 14 octobre 2009 relatif à la prévoyance	34
2009-12-15	Avenant n° 6 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010	58
2010-11-10	Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-1
2010-12-27	Adhésion par lettre du 27 décembre 2010 de la CFTC BATIMAT à la convention	34
2011-02-09	Avenant n° 7 du 9 février 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2011	59
2011-04-13	Arrêté du 5 avril 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2011	JO-1
2011-05-17	Avenant n° 8 du 17 mai 2011 relatif à la prévoyance santé	35
2011-06-06	Avenant n° 9 du 6 juin 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	36
2011-07-13	Arrêté du 6 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-3
2011-11-15	Avenant n° 12 du 15 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012	59
2012-01-17	Avenant n° 10 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance	36
	Avenant n° 11 du 17 janvier 2012 relatif à la garantie frais de santé	37
2012-02-29	Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 février 2012	JO-3
2012-04-29	Arrêté du 19 avril 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-3
2012-10-15	Avenant n° 13 du 15 octobre 2012 relatif à la prévoyance frais de santé	39
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-4
2012-12-12	Avenant n° 14 du 12 décembre 2012 relatif à la répartition des contributions au FPSPP	40
2013-01-15	Avenant n° 15 du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013	60
2013-02-22	Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013	JO-6
2013-07-13	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-8
2013-07-27	Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013	JO-9
2013-12-03	Avenant n° 17 du 3 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014	60
2013-12-09	Avenant n° 16 du 9 décembre 2013 relatif à la garantie frais de santé	41
2014-05-13	Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-11
	Avenant n° 18 du 13 mai 2014 relatif à la modification du régime de prévoyance	43
2014-05-27	Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-11
2015-01-21	Avenant n° 20 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015	61
2015-04-04	Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-11
2015-07-24	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-12
2015-12-23	Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-12
2016-01-10	AVENANT n° 21 relatif à la valeur nationale du point	NV-1
	Avenant n° 21 du 10 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016	62
2016-04-25	Avenant n° 19 du 25 avril 2016 relatif au temps partiel	46
2016-06-07	Avenant n° 23 du 7 juin 2016 relatif à la modification du régime de frais de santé	48
2016-12-14	Avenant n° 22 du 14 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017	62
2017-08-11	Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-12
	Avenant n° 24 du 12 décembre 2017	NV-1
2017-12-12	Avenant n° 24 du 12 décembre 2017 relatif à la valeur nationale du point au 1er janvier 2018	63
	Avenant n° 25 du 12 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	49
2017-12-27	Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-13
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-13
2018-07-10	Avenant n°26 modif champ d'application / intitulé CC (10 juillet 2018)	NV-1
	Avenant n° 26 rectificatif champ d'application (10 juillet 2018)	NV-1
2018-10-23	Accord de méthode du 23 octobre 2018 relatif au changement de nom de la convention collective	53
	Avenant n° 27 du 23 octobre 2018 relatif à la modification du nouveau titre XI concernant le paritarisme	55
2018-12-19	Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	65
2019-01-11	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)	JO-13
2019-02-05	Avenant n° 28 du 5 février 2019 relatif à la valeur du point	64
2019-10-08	Avenant n° 29 du 8 octobre 2019 modifiant l'accord du 24 mai 2007 relatif au régime de frais de santé	56
2019-11-05	Avenant n° 30 du 5 novembre 2019 à l'accord du 24 mai 2007 relatif aux taux de cotisation du régime de prévoyance	57
2020-01-08	Avenant n° 31 du 8 janvier 2020 relatif à la valeur du point et aux minima salariaux au 1er janvier 2020	64



## **Index alphabétique**



## 8

8.1. Retraite complementaire 18

8.2. Regime national de prevoyance complementaire obligatoire 18

## A

Absences (Conges - Absences) 16

Accord de methode du 23 octobre 2018 relatif au changement de nom de la convention collective 53

Accord professionnel du 19 decembre 2018 relatif a l'OPCO Cohesion sociale 65

Adaptation progressive de la convention collective mise a jour 53

Adhesion 34

Adhesion par lettre du 27 decembre 2010 de la CFTC BATIMAT a la convention 34

Ameliorations des garanties prevoyance sante 36

Annexe 49, 55, 73

Applications de la convention collective 55

Assiette de cotisation de la garantie frais de sante 38

Autres dispositions 73

Avenant du 24 mai 2007 relatif aux frais de sante (Alsace-Moselle) (Annexe I au titre VIII de la convention collective) 32

Avenant n° 10 du 17 janvier 2012 relatif a la prevoyance 37

Avenant n° 11 du 17 janvier 2012 relatif a la garantie frais de sante 38

Avenant n° 12 du 15 novembre 2011 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2012 59

Avenant n° 13 du 15 octobre 2012 relatif a la prevoyance frais de sante 39

Avenant n° 14 du 12 decembre 2012 relatif a la repartition des contributions au FPSPP 40

Avenant n° 15 du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013 60

Avenant n° 16 du 9 decembre 2013 relatif a la garantie frais de sante 41

Avenant n° 17 du 3 decembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014 60

Avenant n° 18 du 13 mai 2014 relatif a la modification du regime de prevoyance 43

Avenant n° 19 du 25 avril 2016 relatif au temps partiel 46

Avenant n° 2 du 20 janvier 2009 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2009 58

Avenant n° 20 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2015 61

Avenant n° 21 du 10 janvier 2016 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2016 62

AVENANT n° 21 relatif a la valeur nationale du point NV-1

Avenant n° 22 du 14 decembre 2016 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2017 62

Avenant n° 23 du 7 juin 2016 relatif a la modification du regime de frais de sante 48

Avenant n° 24 du 12 decembre 2017 NV-1

Avenant n° 24 du 12 decembre 2017 relatif a la valeur nationale du point au 1er janvier 2018 63

Avenant n° 25 du 12 decembre 2017 relatif a la mise en place de la CPPNI 49

Avenant n° 26 rectificatif champ d'application (10 juillet 2018) NV-1

Avenant n° 27 du 23 octobre 2018 relatif a la modification du nouveau titre XI concernant le paritarisme 55

Avenant n° 28 du 5 fevrier 2019 relatif a la valeur du point 64

Avenant n° 29 du 8 octobre 2019 modifiant l'accord du 24 mai 2007 relatif au regime de frais de sante 56

Avenant n° 3 du 5 mars 2009 relatif a la procedure de saisine de la commission paritaire nationale 33

Avenant n° 30 du 5 novembre 2019 a l'accord du 24 mai 2007 relatif aux taux de cotisation du regime de prevoyance 57

Avenant n° 31 du 8 janvier 2020 relatif a la valeur du point et aux minima salariaux au 1er janvier 2020 64

Avenant n° 5 du 14 octobre 2009 relatif a la prevoyance 34

Avenant n° 6 du 15 decembre 2009 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2010 58

Avenant n° 7 du 9 fevrier 2011 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2011 59

Avenant n° 8 du 17 mai 2011 relatif a la prevoyance sante 35

Avenant n° 9 du 6 juin 2011 relatif a la designation d'un OPCA 36

Avenant n°26 modif champ d'application / intitule CC (10 juillet 2018) NV-1

Avis et conciliation sur les questions de classification 33

## C

Calendrier de negociation, d'evolution et d'application de la CCN 54

Champ d'application 39, 40, 43, 60-64

Changement de nom de la convention collective 53

Classification professionnelle et salaires minima 54

Classifications professionnelles et niveaux de qualification 2

Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 71

Comprehension des textes et articles conventionnels 34

Conditions de rupture du contrat de travail 17

Conges - Absences 16

Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 67

Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 1

Convention collective nationale du 24 mai 2007 1

CPPNI 49

Creation dans le chapitre VII de la convention collective nationale des CAUE d'un article 6 bis « Portabilite des droits de prevoyance complementaire » 35

## D

Date d'application 41, 60

Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 18

Date d'effet, depot, extension 43, 61

Date d'effet. - Depot. - Extension 36, 37, 39, 40, 62-64

Date d'effet.?Depot.?Extension 65

Date d'entree en vigueur, champ d'application et portee 48

Date d'entree en vigueur, duree 56

Date d'entree en vigueur. - Duree 55

Denonciation. - Revision 41, 60

Depot et publicite 53, 55, 56

Depot. - Extension 41, 60

Depot. - Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 61-64

Designation d'un OPCA 36  
Designation d'uniformation a la place d'habitat formation 36  
Dispositions diverses 72  
Duree 48, 52  
Duree (Date d'entree en vigueur. - Duree) 53  
Duree de l'accord.?Revision.?Denonciation 57, 58  
Duree du travail 14

## E

Egalite entre les hommes et les femmes 64, 65  
Egalite professionnelle 26  
Embauche du personnel et contrat de travail 17  
Entree en vigueur 57, 58  
Entreprise de moins de 50 salaries 56  
Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 61-64  
Extension de l'accord 34

## F

Fonctionnement du paritarisme avant le renouvellement de la CPPNI 54  
Fonds social et de solidarite national 32  
Formation professionnelle tout au long de la vie 10  
Frais de sante (Alsace-Moselle) 32

## G

Garantie frais de sante 38, 41  
Garantie frais de sante de l'ensemble du personnel (Modification de l'article 12.2 « Paiement des cotisations » B. - Garantie frais de sante de l'ensemble du personnel) 39  
Gestion des contributions conventionnelles 72  
Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 68

## H

Hierarchie des normes 36, 37, 39, 40, 43

## L

Liberte d'opinion et exercice du droit syndical 1

## M

Mesures specifiques pour les entreprises et structures de moins de 50 salaries 55  
Modification de l'accord du 24 mai 2007 56  
Modification de l'annexe 1 « Garanties frais de sante en Alsace-Moselle » 48  
Modification de l'article 12.2 « Paiement des cotisations » 39  
Modification de l'article 12.2 « Paiement des cotisations » B. - Garantie frais de sante de l'ensemble du personnel 40  
Modification de l'article 12.2 « Paiement des cotisations », partie B « Frais de sante » 41  
Modification de l'article 12.2. « Paiement des cotisations », partie A « Prevoyance » 43  
Modification de l'article 3 de l'annexe I du 24 juillet 2007 39-41  
Modification de l'article 5.6 (tableau des garanties concernant l'optique) 42  
Modification de l'article 5.6 « Tableau de garanties (hors Alsace-Moselle) » 48  
Modification de la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE 60, 61  
Modification des beneficiaires de la garantie frais de sante 38  
Modification des taux de cotisation 57  
Modification des taux de cotisation du regime de prevoyance 57  
Modification du nouveau titre XI concernant le paritarisme 55  
Modification du regime de frais de sante 48  
Modification du regime de prevoyance 43

## N

Notification.?Depot.?Extension 57, 58  
Nouveau titre XI  
- Paritarisme 28

## O

Objet 49  
OPCO Cohesion sociale 65  
Organisation de la representation des reseaux d'employeurs 54

## P

Paritarisme 27  
Paritarisme (Nouveau titre XI  
- Paritarisme) 28  
Preamble 1, 35, 36, 48, 49, 53, 55, 57, 66  
Prevoyance 34, 37  
Prevoyance frais de sante 39  
Prevoyance sante 35  
Procedure de saisine de la commission paritaire nationale 33  
Protection des salaries contre la violence au travail 26  
Protection sociale (Retraite complementaire - Protection sociale) 18  
Publicite 48

## R

Regime national de prevoyance complementaire obligatoire 18  
Remplacement du contenu de l'article 12.2 « Paiement des cotisations » 37  
Repartition 40  
Repartition des contributions au FPSPP 40  
Représentation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 72  
Ressources de l'OPCO cohesion sociale 68  
Retraite complementaire 18  
Retraite complementaire - Protection sociale 18  
Revision 53  
Revision (Denonciation. - Revision) 40, 60  
Revision, denonciation 48

## S

Salaires 58  
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2012 59  
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2010 58  
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2011 59  
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2015 61  
Salaires minimaux au 1er janvier 2013 60  
Salaires minimaux au 1er janvier 2014 60  
Sections paritaires professionnelles (SPP) 71  
Suppression des ecarts de remunerations entre les hommes et les femmes 62, 63

## T

Tableau des garanties 57  
Temps partiel 46  
Texte de base 1, 65  
Titre Ier  
- Liberte d'opinion et exercice du droit syndical 1  
Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 67  
Titre II  
- Classifications professionnelles et niveaux de qualification 2  
Titre II Ressources de l'OPCO cohesion sociale 68  
Titre III  
- Formation professionnelle tout au long de la vie 10  
Titre III Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 68  
Titre IV  
- Duree du travail 14  
Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP) 71  
Titre IX  
- Protection des salaries contre la violence au travail 26  
Titre IX Autres dispositions 73  
Titre V  
- Conges - Absences 16  
Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 71  
Titre VI  
- Embauche du personnel et contrat de travail 17  
Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 72  
Titre VII  
- Conditions de rupture du contrat de travail 17  
Titre VII Gestion des contributions conventionnelles 72  
Titre VIII  
- Retraite complementaire - Protection sociale 18  
Titre VIII Dispositions diverses 72  
Titre X  
- Egalite professionnelle 26  
Titre XI  
- Paritarisme 27  
Titre XII  
- Fonds social et de solidarite national 32

## V

Valeur du point 64  
Valeur du point au 1er janvier 2016 62  
Valeur du point au 1er janvier 2017 62  
Valeur du point et minima salariaux au 1er janvier 2020 64  
Valeur nationale du point au 1er janvier 2018 63  
Vers une convention collective nationale des acteurs du developpement et de l'ingenierie territoriale d'interet general (ADITIG) negociee et adaptee 53





