

NOUVEAUTÉS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Les partenaires sociaux de la Branche ont signé une série d'accords collectifs et avenants à la Convention collective, qui démontrent, si besoin était, la dynamique de la Négociation collective dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers.

Certains de ces accords ont déjà été étendus par le ministère du Travail et sont donc applicables pour l'ensemble des entreprises de la Branche. D'autres sont encore en cours d'extension et ne sont pas à ce jour encore applicables. Il nous est paru utile de vous présenter ci-après les principales dispositions de ces accords et avenants, à connaître.

UN ACCORD COLLECTIF DU 19 JANVIER 2018 RÉACTUALISE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Cet accord a été étendu par arrêté ministériel du 27 mars 2019, publié au JO du 04/04/2019. Il est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension, **soit à compter du 1^{er} mai 2019**. L'accord du 19 janvier 2018 a pour finalité **d'intégrer les nouveaux emplois visés par les 3 secteurs de la Branche composant le champ professionnel de la convention collective** (*Secteur 1 : Fleuristes ; Secteur 2 : Vente Animaux Familiers ; Secteur 3 : Services aux Animaux familiers*), notamment concernant les emplois du secteur des services aux animaux familiers. Il a également pour objet **d'actualiser les diplômes, qualifications et compétences requis**. Toutefois, contrairement à l'accord précédent du 1^{er} juillet 2009 étendu

sur les classifications professionnelles, **l'accord du 19 janvier 2018 ne devrait pas nécessairement impliquer des modifications dans le classement actuel des salariés suite à l'application de la nouvelle grille, car celle-ci conserve la même structure et les mêmes critères de référence** précédemment retenus dans le cadre de l'accord du 1^{er} juillet 2009.

En effet, la grille comporte toujours **7 niveaux**, chacun de ces niveaux étant **subdivisé en 3 échelons**, et chaque échelon étant affecté **d'un coefficient**. **Les coefficients définis en 2009 n'ont pas été modifiés.**

Important : Chaque niveau est caractérisé en termes de savoir-faire et de techniques et comporte un niveau de connaissances requises établis selon les niveaux de formation définis par la nomenclature de l'Éducation Nationale, étant entendu, que ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou formation équivalente ou résulter de l'expérience (VAE) ou de la formation professionnelle continue.

Les niveaux de connaissances et les emplois sont répertoriés par secteur de la Branche (Fleuriste-rie, Vente Animaux familiers, Services aux Animaux familiers). Toutefois, dès lors qu'un emploi relevant

plus particulièrement d'un secteur est utilisé sur un autre secteur de la Branche, il devra suivre le niveau et le coefficient du secteur de rattachement.

Vous pouvez vous **procurer ce nouvel accord du 19 janvier 2018 étendu soit auprès de la Fédération Française des Artisans Fleuristes, soit sur le site www.legifrance.fr**

Obligations d'information

Dans les entreprises ayant des représentants élus du personnel (*membres du Comité d'entreprise ou délégués du personnel ou Conseil social et économique*), il conviendra d'organiser une réunion spécifique destinée à les informer et consulter sur l'application de ce nouvel accord Classifications.

À défaut de représentation élue du personnel (*ou concernant les entreprises de plus 10 salariés, en cas de PV de carence*), l'employeur devra organiser une **réunion d'information sur ce nouvel accord à destination des salariés de son entreprise**. Un procès-verbal de réunion est établi avec émargement des salariés participants.

Cas d'une modification dans le classement actuel d'un salarié

Il peut advenir, qu'une modification dans le classement actuel d'un salarié soit nécessaire suite à l'application de la nouvelle grille de classification.

Dans ce cas, l'accord prévoit, que :

- les entreprises devront, au plus tard 15 jours calendaires après la consultation des représentants élus du personnel ou la réunion d'information du personnel, **notifier individuellement à chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou document remis en mains propres contre décharge dûment daté et signé : l'intitulé de l'emploi, le niveau, l'échelon et le coefficient** qui lui auront été affectés selon la grille de classification révisée, **ainsi qu'un exemplaire de l'accord collectif signé.**

En tout état de cause, la requalification éventuelle d'un salarié selon le nouveau système de classification **ne peut entraîner une diminution de la rémunération réelle brute** (*hors prime d'ancienneté*) perçue par le salarié, antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord du 19 janvier 2018.

Toutes difficultés d'application sur cet accord peuvent être transmises à la CPPNI (*Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*) **de la Branche.**

UN AUTRE ACCORD DU 19 JANVIER 2018 MET EN PLACE UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI) DANS LA BRANCHE

Cet accord a été étendu par arrêté ministériel du 27 mars 2019 publié au JO du 04 avril 2019. Il est applicable depuis le lendemain de la parution de son arrêté d'extension, **donc depuis le 5 avril 2019.**

Cette Commission est **composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives** (*actuellement la FFAF, le Prodaf, le SNPCC*) et

des organisations syndicales représentatives de salariés (*actuellement, CFTD, CGT, UNSA, FGTA- FO, Fec FO, CFTC*).

Elle exerce diverses missions. Sa mission essentielle porte sur les négociations des normes collectives dans la Branche (*accords collectifs de branche, avenants...*). En outre, cette Commission représente la Branche vis-à-vis des Pouvoirs publics. Elle peut aussi rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur une question d'interprétation d'une convention ou accord collectif. La CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application. Elle peut exercer les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective. Enfin, la CPPNI doit établir un rapport annuel d'activité comprenant notamment un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, repos, jours fériés, congés...

Pour ce faire, les entreprises ayant conclu de tels accords collectifs d'entreprise sont invitées à adresser, par voie postale, à l'attention des membres de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, 17 rue Janssen - 75019 PARIS, ou par voie numérique à l'adresse suivante : ass.adpfa@orange.fr

À noter : Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la Commission. **Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée.** L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la Commission. Il devra donner une adresse postale

“ Toutes difficultés d'application sur cet accord peuvent être transmises à la CPPNI. ”

et/ou numérique pour assurer le relais avec la Commission. La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

UN ACCORD COLLECTIF DÉFINIT LES POSTES, MÉTIERS OU SITUATIONS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE IMPACTÉS PAR DES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ ET PRÉVOIT DES MESURES ET ACTIONS DE PRÉVENTION

Un audit pénibilité avait été diligenté auprès d'un panel d'entreprises de la Branche. Bien que ce diagnostic n'ait pas caractérisé de pénibilité au sens des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité contribuer de manière effective à la prévention de la pénibilité au travail, **en identifiant les facteurs de pénibilité potentiels et en préconisant des mesures adaptées à l'activité et aux structures de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers.** Pour ce faire, **l'accord collectif relatif à la prévention de la pénibilité du 12/12/2018 analyse chaque facteur de pénibilité et recense les divers emplois, métiers ou situations de travail susceptibles d'être impactés,** sachant que **depuis le 1^{er} octobre 2017,** les salariés n'obtiennent de

droits sur leur compte pénibilité (C2P), qu'en cas d'exposition à 6 facteurs sur les 10 recensés. Il s'agit des facteurs de pénibilité suivants : *travail de nuit, travail en équipes successives, en milieu hyperbare, travail comportant une exposition au bruit ou exposé aux températures extrêmes, travail répétitif*. Toutefois, l'accord du 12/12/2018 prend aussi en compte les autres facteurs de pénibilité, comme les *postures pénibles, les manutentions manuelles de charges, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux*.

Cet accord, qui **analyse chaque risque de pénibilité et définit des mesures de prévention adaptées**, se veut un **outil de travail** pour les entreprises de la Branche, afin qu'elles puissent notamment :

- Identifier les postes de travail, métiers ou situations de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer les salariés à des risques de pénibilité en application dudit accord et au regard des seuils d'exposition réglementaires (*précisés dans le corps de l'accord*) ;
- Indiquer, en annexe à leur document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels mis à jour au moins 1 fois par an, les effets de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité ;
- Déclarer, si besoin est, de façon dématérialisée aux caisses concernées, les facteurs ouvrant des droits pour les salariés concernés au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P), dans les conditions fixées par la loi et les règlements ;
- Mettre en place les **mesures et actions de prévention définies dans l'accord**, en privilégiant l'adaptation et l'aménagement du poste du travail, ainsi que la réduction des poly-expositions, l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel et le développement des compétences et qualifications ;

– Le cas échéant, négocier un accord collectif d'entreprise ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'effectif de l'entreprise ou du groupe comprend au moins 50 salariés dont 25 % au moins sont exposés à un des six facteurs entrant dans le C2P, ou lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un taux actuellement fixé à 0,25. Il est ici rappelé, que si l'accord de Branche du 12/12/2018 est étendu, les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés n'auront pas l'obligation de négocier un accord collectif ou un plan d'action ;

– Solliciter l'avis des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent dans l'entreprise, en matière de santé au travail et de pénibilité, et s'appuyer sur l'expertise des services de santé au travail et de tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Il est en outre rappelé, que chaque salarié, en tant qu'acteur de la prévention, a lui-même une obligation de sécurité définie par le code du Travail, et qu'il doit être informé des risques de pénibilité liés à son poste de travail.

Sous réserve de son extension (en cours actuellement), l'accord collectif du 12/12/2018 entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel. Toutefois, il peut d'ores et déjà être utilisé par les entreprises de la Branche, dans le cadre de leurs obligations en matière de sécurité et de prévention.

LES SALAIRES MINIMA SONT REVALORISÉS PAR L'ACCORD DU 13 MARS 2019 (EN COURS D'EXTENSION)

Conformément à l'obligation annuelle de négocier sur les salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux de la Branche ont signé le 13 mars dernier, un nouvel accord de Salaires (*en cours d'extension*).

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension. Il n'est pas encore applicable à ce jour.

La nouvelle grille de salaires minima conventionnels vous sera donc communiquée dès l'extension de l'accord du 13 mars 2019.



NOUVEAU

Participez au choix des thèmes abordés dans le Dossier Social de votre revue. Désormais, vous pouvez nous transmettre vos attentes à l'adresse suivante :

fleursdefrance@wanadoo.fr

ADPFA
17, rue Janssen
75019 PARIS

Précisons, que l'accord rappelle également les points suivants :

– Les salaires minima conventionnels sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, quand ce dernier leur est supérieur ;

– Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale et les nouvelles obligations en la matière (évaluation des écarts de rémunération éventuels sur la base d'indicateurs, mesures correctives éventuelles...). À titre informatif, les entreprises de la Branche dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, seront

tenues de publier leurs premiers résultats avant le 1^{er} mars 2020.

LA BRANCHE A DÉSIGNÉ SON OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté d'importants changements en matière de formation professionnelle. Elle crée notamment les **Opérateurs de compétences** (OPCO) qui viennent remplacer les anciens OPCA (ex : FAFSEA dans la Branche). Les agréments des anciens OPCA ont expiré au 31/12/2018. Un agrément

provisoire en qualité d'OPCO a été attribué aux ex-OPCA du 01/01/2019 au 01/04/2019, date limite d'agrément définitif des nouveaux OPCO.

Les branches professionnelles étant tenues de choisir leur nouvel OPCO, **la Branche a désigné, par accord collectif signé le 13/03/2019 (en cours d'extension), l'OPCO des entreprises de proximité (créé par l'accord national interprofessionnel du 27/02/2019).**

Des précisions vous seront données ultérieurement sur ce nouvel OPCO, son rôle, sa gouvernance.

Date d'entrée en vigueur de l'Accord : 1^{er} avril 2019.

Les articles publiés dans ces pages visent à fournir une information synthétique aux chefs d'entreprise et aux salariés fleuristes. Aussi, pour plus de précisions, vous pouvez contacter votre Fédération ou, pour les salariés, votre organisation syndicale.



**Pour tout savoir
sur l'actualité de votre Fédération,
connectez-vous sur www.ffaf.fr**

FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES ARTISANS
FLEURISTES
17, rue Janssen - 75019 Paris
Tél. : 01 40 40 25 00
E-mail : ffaf@orange.fr
Site Internet : www.ffaf.fr

COLLÈGE « EMPLOYEURS »



17, rue Janssen - 75019 PARIS

PRODA.F.

Syndicat professionnel des métiers et services de l'artisanat floral

17, rue Janssen - 75019 PARIS



SNPCC - 44 rue des Halles - 01320 CHALAMONT

COLLÈGE « SALARIÉS »



Fédération Nationale de l'Encadrement
du Commerce et des Services (FNECS)
9, rue de Rocroy - 75010 PARIS



Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex



Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
251, rue du Fbg Saint-Martin
75010 PARIS



Union Nationale des
Syndicats Autonomes
11 rue de Cambrai
75019 PARIS



Fédération CGT
Commerce, Distribution, Services
Case 425, 263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex



• Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture,
de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes
Force Ouvrière - 7, passage Tenaille - 75014 PARIS
• Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS