

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/40 DU 19 OCTOBRE 2019

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 40

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/40

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Alimentation à succursales (supermarchés, hypermarchés [gérants mandataires]) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2019-09 du 16 mars 2019.....	3
Bâtiment et travaux publics (ouvriers) : avenant n° 61 du 13 juin 2019 à l'accord du 31 juillet 1968 relatif au régime national de prévoyance	4
Carrières et matériaux (industries [cadres]) : avenant n° 46 du 21 mars 2019 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1 ^{er} janvier 2019	6
Coopératives de consommateurs : accord du 20 juin 2019 relatif à la prévoyance	10
Électriciens et gaziers (industries) : accord du 12 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2019 – 2023)	13
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 1 du 11 juillet 2019 à l'accord du 19 janvier 2018 relatif aux classifications professionnelles.....	46
Métallurgie (Somme) : avenant n° 10 du 17 juin 2019 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG) et à la valeur du point	48
Mutualité : avenant n° 26 du 21 juin 2019 relatif à la modification de l'article 1.4 de la convention collective	50
Mutualité : avenant n° 27 du 21 juin 2019 relatif à la formation professionnelle	53
Notariat : accord du 11 juillet 2019 relatif à l'intéressement	61
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 17 juin 2019 relatif à l'application de l'allocation spécifique de déplacement.....	72
Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : avenant n° 3 du 13 juin 2019 à l'accord du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire	74
Sport : avenant n° 142 du 21 mai 2019 relatif au contrat à durée déterminée dit « d'intervention »	76
Sport : avenant n° 143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et à la collecte du paritarisme de branche	78
Sport : avenant n° 144 du 2 juillet 2019 relatif aux CQP instructeur fitness (annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005).....	88
Transformation des grains : avenant n° 10 du 21 mai 2019 relatif au contingent d'heures supplémentaires pour les chauffeurs-livreurs	90

Brochure n° 3007

Convention collective nationale
IDCC : 1314. – **MAISONS D’ALIMENTATION À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS**
(Gérants mandataires)

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2019-09
DU 16 MARS 2019 À L’AVENANT N° 68 DU 26 NOVEMBRE 2018
NOR : ASET1950265Z
IDCC : 1314

Page 13 :

Au lieu de :

« AVENANT N° 68 DU 26 NOVEMBRE 2018
MODIFIANT L’ARTICLE 36 DE L’ACCORD DU 18 JUILLET 1963
RELATIF À LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE »,

Lire :

« AVENANT N° 68 DU 26 NOVEMBRE 2018
MODIFIANT L’ARTICLE 36 DE L’ACCORD DU 18 JUILLET 1963 »

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 61 DU 13 JUIN 2019
À L'ACCORD DU 31 JUILLET 1968
RELATIF AU RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE
NOR : ASET1951198M

Entre :

FFB ;

FFIE ;

SCOP BTP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

À compter du 1^{er} juillet 2019, dans l'article 11.1 de l'accord susvisé, le texte commençant par : « soit d'une valeur en point unitaire » et s'achevant par « au cours de l'année précédente » est remplacé par :

« soit d'une valeur en point unitaire, désignée par le symbole SR (salaire de référence). La valeur du SR est fixée à 5,80 € au 1^{er} juillet 2019 (5,70 € au 1^{er} juillet 2018). Cette valeur est revalorisée, chaque année au 1^{er} juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire moyen annuel des ouvriers du bâtiment et des travaux publics au cours de l'année précédente ».

CHAPITRE II

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

CHAPITRE III

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 46 DU 21 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS
AU 1^{ER} JANVIER 2019
NOR : ASET1951202M
IDCC : 211

Entre :

UNICEM ;

FIB,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

SICMA CFE-CGC,

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à ses articles 8 et 14,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1^{er} janvier 2019, sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEURS ANNUELLES	REVALORISATION
8	1	28 140	+ 1,9 %
	2	35 310	+ 1,6 %
	3	37 460	+ 1,5 %
9	1	41 770	+ 1,4 %
	2	48 390	+ 1,3 %
10	1	55 970	+ 1,1 %
	2	61 370	+ 1,1 %

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe du présent accord, quel que soit leur effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera également déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.08 : produits en béton

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

Convention collective
IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION
(agents de maîtrise, cadres et assimilés)
(16 octobre 2014)

ACCORD DU 20 JUIN 2019

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1951205M

IDCC : 3205

Entre :

FNCC,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAAC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord remplace et annule les dispositions appliquées en vertu de l'annexe prévoyance de la convention collective nationale du 23 novembre 2018.

Les présentes dispositions s'intègrent dans le nouveau cadre législatif et réglementaire des dispositions en matière de prévoyance, et notamment du degré élevé de solidarité, et complètent l'accord du 25 juin 2015 sur les frais de santé pour constituer un dispositif global santé et prévoyance.

Cet avenant de par sa nature concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectif et il n'est donc pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Il est institué à compter du 1^{er} janvier 2019 un régime obligatoire de prévoyance pour l'ensemble des salariés de la branche sans condition d'ancienneté dans les conditions telles que prévues par le présent accord.

Article 2

Bénéficiaires

Bénéficient des dispositions du présent accord :

- les salariés non-cadres ;
- les salariés cadres, à savoir les salariés bénéficiaires des dispositions des articles 4, et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947.

Article 3

Garanties

Les garanties accordées au titre du présent accord doivent être au minimum celles prévues dans les tableaux suivants :

Non-cadres

RISQUE COUVERT	NIVEAU DE GARANTIE
Décès	Versement d'un capital de 75 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche B 100 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche B pour les mariés ou Pacsés Majoration de 25 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche B par enfant à charge Majoration de 25 % en cas de décès lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
Invalidité permanente totale (3 ^e catégorie)	Versement anticipé du capital décès tel que prévu ci-dessus

Cadres

RISQUE COUVERT	NIVEAU DE GARANTIE
Décès	Versement d'un capital de 100 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche C 200 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche C pour les mariés ou Pacsés Majoration de 25 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche C par enfant à charge Majoration de 25 % en cas de décès lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
Invalidité permanente totale (3 ^e catégorie)	Rente de 65 % du salaire brut TA et TB déduction faite de la rente versée par un régime de sécurité sociale. Rente versée de la consolidation ou du 1 095 ^e jour jusqu'à la liquidation de la retraite
Invalidité permanente (2 ^e catégorie)	3N (*)/2 du salaire brut TA et TB, plafonné à 80 %, déduction faite de la rente d'invalidité versée par un régime de sécurité sociale de la consolidation ou du 1 095 ^e jour et jusqu'à la liquidation des droits à retraite
Incapacité temporaire de travail	Après une franchise de 90 jours continus : 90 %, du salaire net, déduction faite des IJSS, pendant la durée de maintien de salaire prévue par l'article 12 de l'additif cadres de la convention collective nationale. Le régime se substituant alors aux obligations de l'entreprise 75 % du salaire net au-delà des durées prévues à l'article 13.2 de l'additif cadres et jusqu'à la reprise ou au 1 095 ^e jour
(*) N = taux d'invalidité.	

Article 4

Organisme assureur

Le choix de l'organisme de gestion du contrat, pour la mise en place ou pour chaque renouvellement de contrat, est laissé à la libre appréciation de chaque coopérative après accord d'entreprise ou décision unilatérale après avis des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les contrats déjà mis en place dans les entreprises subsistent dans toutes leurs dispositions, sous réserve d'être globalement plus favorables.

Article 5

Contributions

Sous réserve des taux minimum fixés pour la prévoyance des cadres, le taux de cotisation est celui fixé par l'organisme assureur pour assurer la couverture du risque prévu au contrat, les mesures prévues par le contrat en matière de degré élevé de solidarité et la couverture des risques pour les salariés bénéficiaires de la portabilité et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

Hiérarchie des normes

Cet accord s'impose à toutes les entreprises de la branche qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et pourra être révisé selon les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Fait à Paris, le 20 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

ACCORD DU 12 JUILLET 2019
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
(2019 – 2023)
NOR : ASET1951206M

Entre :
UFE ;
UNEMIG,
D'une part, et

CFE-CGC ;
FCE CFDT ;
FNME CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Depuis 2004, la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) a fait de la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une de ses priorités, au cœur d'un socle culturel commun à toutes les entreprises. L'évolution du cadre légal et trois accords successivement signés entre 2008 et 2015, sont venus compléter les premières orientations et dispositions prises.

Un diagnostic partagé entre partenaires sociaux a permis de souligner des progrès notables sur lesquels les entreprises peuvent aujourd'hui s'appuyer pour poursuivre leurs actions pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- une augmentation de plus de 5 points en 15 ans du taux de féminisation globale de la branche professionnelle qui se situe aujourd'hui à plus de 27,1 % ;
- un taux de féminisation des métiers techniques qui a progressé de plus de 10 points en 15 ans, (16,5 % à fin 2018) et notamment soutenu par des départs féminins largement compensés par des recrutements ;
- des écarts de rémunération principale qui se sont significativement réduits et qui ont permis aux entreprises d'engager les travaux sur les autres composantes de la rémunération ;
- des travaux en commun pour soutenir un changement durable des mentalités, la lutte contre les stéréotypes de genre et des premières communications sur le sexisme dit ordinaire au travail ;

- la création d'un environnement, d'une culture et d'une instance de partage des meilleures pratiques entre les entreprises de la branche.

Il a également mis en exergue des champs sur lesquels les dynamiques constatées méritent d'être soutenues, plus largement déployées voire renforcées :

- l'égal accès à la formation professionnelle et promotionnelle ;
- l'égalité des chances dans des parcours, en tenant compte des effets induits par des distributions inégales des femmes et des hommes dans des filières commerciales, tertiaires et techniques, et dans les collèges au sein même de ces filières ;
- la création d'environnements et de conditions de travail favorables à la conciliation des temps de vie, à la prise en compte de la parentalité et à la prévention et la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles ;
- l'émergence d'un appui méthodologique adapté à toutes les tailles et structures de la branche professionnelle des IEG ;
- la nécessité d'acquérir le réflexe d'intégrer la dimension « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » dans l'ensemble des travaux, réflexions et négociations conduits au sein de la branche professionnelle (ex : chantiers retraites, classification rémunération ou mobilité employabilité).

Forts de ces constats, les signataires souhaitent faire de la période 2019-2023, une étape décisive dans la réduction des sources d'inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, soutenue par les évolutions sociétales et la volonté accrue des pouvoirs publics en la matière.

Dans un contexte de fortes transformations des activités, des métiers et des organisations au sein des entreprises des IEG, les signataires considèrent que la féminisation des métiers techniques est un des accélérateurs des dynamiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, et bien que pleinement consciente de la nécessité d'agir sur l'ensemble des champs d'inégalité entre les femmes et les hommes dans la diversité des organisations, des territoires et des environnements métiers, la branche professionnelle fait de cet enjeu de mixité des métiers et des emplois, un axe important de son action pour les prochaines années :

- à l'horizon 2025, *a minima* 1 emploi sur 5 dans la filière technique devra être occupé par une femme (soit un rythme de féminisation de ces métiers deux fois plus rapide que celui constaté sur les 15 dernières années, et une cible à 18 % de femmes dans ces métiers au terme de l'accord, en 2023) ;
- au sein des entreprises, les taux de féminisation des CODIR doivent refléter durablement les taux de féminisation de l'encadrement.

Relever ce défi nécessite de garantir un environnement inclusif et fidélisant, des parcours attractifs et des conditions de travail adaptées.

C'est pourquoi les signataires prescrivent un socle d'engagements prioritaires qui doivent favoriser une évolution durable des mentalités, au bénéfice des femmes et des hommes de la branche :

- sensibiliser et former sur l'impact des stéréotypes de genre pour prévenir tous les biais décisionnels qu'ils restent susceptibles d'induire et soutenir les actions pour la mixité des métiers et la fluidité des parcours professionnels au sein des entreprises de la branche ;
- affirmer une « tolérance zéro » pour prévenir et lutter contre tous les propos, les agissements et plus globalement toutes les formes de violences sexistes ou sexuelles sur les lieux de travail. Mettre en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires et ancrer ces éléments au cœur des dispositifs de prévention et d'appréciation des risques professionnels, de conditions et d'organisation du travail ;
- comprendre et éradiquer les sources d'écarts de rémunération et d'inégalités dans les parcours professionnels des femmes et des hommes ;

- valoriser les dispositifs, des organisations du travail et des pratiques managériales qui facilitent les équilibres « vie personnelle – vie professionnelle » tout au long de la vie, et qui s'appuient notamment sur des droits familiaux innovants créés par la branche ;
- faire de la branche professionnelle des IEG un centre de ressources, de partages des expérimentations – des réussites comme des échecs – en s'ouvrant aux meilleures pratiques et en offrant notamment des solutions opérationnelles adaptées aux enjeux des TPE/PME.

Les signataires font le choix d'une structure simplifiée d'accord qui conjugue :

1. Des engagements partagés pour une ambition commune.
2. Des actions concrètes contribuant à l'atteinte de cette dernière.
3. Un ou des objectif(s) clair(s) et des indicateurs associés à ces actions.
4. Des indicateurs complémentaires pour rendre compte des évolutions de l'égalité professionnelle F/H au sein de la branche professionnelle.

La branche professionnelle des IEG fonde son engagement sur des valeurs et des principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, et sur la conviction profonde que mixité et égalité réelle entre les femmes et les hommes sont sources de progrès social et de performance économique durable.

CHAPITRE I^{ER}

RÉUSSIR À DÉVELOPPER LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS

1.1. Socle d'engagements partagés pour une ambition commune

Depuis plusieurs années déjà, l'évolution de la féminisation globale des effectifs de la branche professionnelle des IEG constitue davantage une résultante de flux (entrées/sorties) plus qu'elle ne traduit à elle seule l'ambition d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des entreprises.

Or, le développement de la mixité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire évoluer les mentalités et faire progresser l'égalité professionnelle, dans l'ensemble des métiers, des organisations ou des territoires.

C'est pourquoi les entreprises de la branche professionnelle des IEG s'engagent à rechercher une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans leurs différents métiers, notamment dans ceux où les écarts de représentation sont les plus caractérisés.

Dans les métiers tertiaires et commerciaux, traditionnellement plus féminisés, ces enjeux se déclinent aussi sous l'angle d'une mixité dite « verticale » qui renvoie à des enjeux d'égalité des chances dans les parcours professionnels comparés F/H, et notamment à l'accès des femmes aux postes à responsabilités (que le présent accord reprend dans son chapitre III).

En parallèle, et les enquêtes égalité professionnelle de la branche en attestent depuis 15 ans, la féminisation des métiers techniques peut également agir comme un accélérateur des dynamiques d'égalité professionnelle au sein des entreprises.

Attirer davantage de femmes et les fidéliser dans ces filières techniques, contribue à :

- réduire les écarts de rémunérations globales entre les femmes et les hommes (compte tenu de l'impact des rémunérations complémentaires dans ces métiers) ;
- offrir aux salariées concernées des parcours professionnels attractifs ;
- prévenir, plus globalement, les plafonds de verre en permettant à plus de femmes l'accès à des postes à responsabilités sur l'ensemble des environnements métiers.

Plus encore que dans les périodes précédentes toutefois, les transformations profondes et rapides des métiers et des organisations des IEG, les difficultés accrues de sourcing comme la maîtrise des volumes de recrutements et de départs « aux bornes » des entreprises des IEG, renforcent la nécessité

de soutenir davantage la féminisation de ces familles métiers techniques ⁽¹⁾ par des flux réguliers de mobilités internes dans une logique gagnant/gagnant de reconversion réussie.

La digitalisation, la numérisation, ou plus globalement le développement des intelligences artificielles soutiennent aujourd'hui les démarches de performance et d'excellence opérationnelle des métiers tertiaires et commerciaux, tout en offrant des perspectives de transformation et de revalorisation d'emplois, qui, bien que moins nombreux, ont cette caractéristique d'être assez fréquemment à prédominance féminine.

Mais ces transformations rapides et inéluctables renforcent aussi la nécessité d'accompagner et de soutenir des salarié(e)s en mobilités dans des processus renouvelés de reconversions.

Elles imposent également d'anticiper sur :

- des évolutions et adaptations des organisations du travail (y compris des conditions logistiques) ;
- des pratiques managériales adaptées, pour créer des environnements de travail inclusifs et bienveillants, au bénéfice des femmes et des hommes de la branche professionnelle des IEG.

Mixité des emplois ou des métiers, égalité des chances et évolution des mentalités forment un tout indissociable, et les signataires du présent accord décident d'agir ensemble pour le soutenir et le renforcer.

1.2. Actions à déployer/renforcer

1.2.1. Agir sur le taux de féminisation des recrutements externes

Les signataires actent du fait que les entreprises sont nécessairement porteuses de leur politique de « marque employeur » et que la branche professionnelle des IEG doit agir en soutien et complément de ces dernières, notamment chaque fois que l'enjeu dépasse celui du recrutement (ex : agir sur l'image du secteur, sur l'orientation scolaire des jeunes filles, etc.).

De ce point de vue, la branche professionnelle des IEG doit prendre part, en partenariat avec l'Éducation nationale et les principales associations agissant sur ce sujet notamment, aux actions et campagnes de sensibilisation pour attirer davantage de jeunes filles dans des filières techniques au sens large (action dans les collèges, lycées, écoles ou universités, centres de formation par l'alternance, visites de sites industriels, forums de l'orientation...).

Les entreprises des IEG se mobilisent notamment pour accueillir des jeunes de classe de 3^e lors de stages de découverte des métiers, en amont de la première orientation scolaire. La branche les encourage à faire de ce stage un levier d'orientation en privilégiant, lorsque cela est possible, l'accueil au sein d'équipes à dominante technique.

Par ailleurs, les entreprises favorisent la mixité dans l'accueil de stagiaires et le recrutement d'alternants. Elles veillent également à une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Aujourd'hui, des centaines de salariées issues des filières techniques font le choix de consacrer du temps, souvent par l'intermédiaire de réseaux féminins ou d'associations dédiées, pour incarner cet enjeu de mixité et susciter des vocations auprès de jeunes filles dans leurs établissements scolaires, ou lors de journées portes ouvertes au sein des entreprises.

Si les entreprises reconnaissent cet investissement en considérant ces actions comme du temps de travail et du temps utile pour toutes et tous, la branche professionnelle des IEG peut compléter cette reconnaissance en relayant et soutenant leurs initiatives, en leur facilitant l'accès à sa plateforme ressources, en valorisant leurs réussites et leurs présences terrain, et *a minima* une fois sur la durée de l'accord, en leur proposant une journée de rencontre, de partage et d'échanges.

(1) Les métiers du domaine technique doivent s'entendre au sens large. Une définition du périmètre couvert est donnée en annexe du présent accord.

L'impact des réformes récentes sur les champs de la formation professionnelle et de l'apprentissage, offre également une opportunité pour la branche professionnelle des IEG de contribuer directement au développement et au soutien des campagnes de recrutements féminins en alternance, notamment sur des métiers techniques qui embauchent en nombre, notamment avec l'appui de l'OPCO 2i.

Agir, par exemple, sur la prise en charge des coûts de formation des apprenti(e)s permet de renvoyer des signaux forts aux établissements scolaires et aux candidates recherchées.

Mieux partager au sein et entre les entreprises des IEG, et chaque fois que cela est possible, les viviers d'alternantes formées, diplômées et validées par leurs tuteurs et managers, est également recherché pour couvrir les enjeux de renouvellement de compétences, dans la diversité des métiers et des territoires couverts par les entreprises de la branche. L'objectif, ici, est de ne pas laisser dans un vivier d'une entreprise de la branche une alternante d'un métier technique, diplômée et validée, et de proposer sa candidature aux autres entreprises des IEG.

Enfin, les dynamiques d'ores et déjà constatées pour diversifier la nature et les modalités de recrutements sont à poursuivre pour soutenir les volumes de recrutements féminins recherchés. On peut citer, pour exemples :

- des équilibres plus fins dans la répartition entre profils universitaires et profils de grandes écoles dans les recrutements de compétences cadre ;
- des expérimentations poursuivies ou étendues pour procéder à davantage de recrutements par simulations ou par la méthode des habiletés, qui ont cette vertu de contribuer à lever des freins et à combattre des phénomènes d'autocensure qui nuisent encore à des candidatures féminines sur des métiers à dominante technique ;
- des recherches, selon les opportunités en régions, de candidatures plus expérimentées et notamment de profils féminins qui auraient eu une première expérience significative dans un métier technique dans d'autres secteurs industriels et dont on sait qu'elles sont en proportion plus nombreuses qu'elles ne le sont, en termes d'orientation en formation initiale, à la sortie des écoles.

1.2.2. Agir sur le taux de féminisation des mobilités internes

Les entreprises informent régulièrement les salarié(e)s des parcours professionnels possibles, notamment ceux qui permettent aux femmes et aux hommes issu(e)s des filières commerciale et tertiaire d'intégrer les métiers de la filière technique.

Elles veillent d'ailleurs dans leur communication sur les métiers et sur les parcours professionnels à lutter contre les stéréotypes et à valoriser les emplois à prédominance féminine, par exemple en veillant à la présence de représentants des deux sexes lors des forums métiers, ou encore en s'appuyant sur des témoignages de salarié(e)s ayant réussi leurs reconversions.

Pour répondre aux enjeux amplifiés de mobilités internes au sein des entreprises, l'observatoire de l'égalité professionnelle ⁽¹⁾ entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG organisera, dès 2020 :

- un recensement des meilleures pratiques expérimentées ou éprouvées dans les entreprises de la branche professionnelle (ex : recrutements par simulations, méthode des habiletés, plates-formes digitales, évolution des modalités de sourcing interne, immersions, binômes, parrainages/marrainages ou tutorats professionnels, cursus de formation, mesures d'accompagnements professionnel et financier...) ;
- une étude des réalisations porteuses dans d'autres secteurs industriels et techniques, confrontés aux mêmes difficultés que les IEG.

(1) Voir chapitre V du présent accord.

En capitalisant sur ces travaux, l'observatoire de l'égalité professionnelle pourra ensuite proposer à un groupe de travail paritaire de préparer un séminaire *ad hoc*, ouvert aux représentants du personnel, du management, des filières RH et de l'accompagnement des parcours professionnels pour partager sur les réussites et les pistes à explorer pour renforcer significativement les reconversions des filières tertiaires et commerciales vers les métiers techniques.

1.2.3. Fidéliser les techniciennes et ingénieures dans les filières techniques

Attirer davantage de femmes dans ces filières techniques constitue certes une condition indispensable à la mixité des emplois et des métiers, mais cet enjeu se conjugue aussi avec la capacité, pour le management et la filière RH des entreprises, de savoir fidéliser ces dernières au sein de ces métiers.

On constate en effet qu'à défaut de penser les organisations du travail et les parcours professionnels en conséquence, on peut voir s'effriter le vivier de talents féminins dans ces métiers au bout de quelques années, notamment pour des questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

De ce point de vue, il est crucial de mettre en place des cursus d'intégration, de suivi et d'accompagnement de ces salariées, tant au niveau managérial qu'au plus près du terrain. Pour ce faire, management et filière RH pourront, par exemple, créer au sein des collectifs de travail, des temps dédiés (rites et rythmes) à la réconciliation des besoins des organisations et des attentes individuelles des salarié(e)s.

Dans cette démarche responsabilisante, d'adaptation ou d'ajustement des organisations (y compris des éléments notamment de nature « logistique et/ou pratique » ; ex : vestiaires, adaptation des outils...), management et salarié(e)s proposent, au sein de leurs collectifs de travail, de meilleures conditions d'intégration et de parcours professionnels qui bénéficient par ailleurs à toutes et tous.

La branche engage les entreprises à réfléchir sur les modalités les plus adaptées au suivi des parcours professionnels des salarié(e)s, avec la possibilité d'organiser pour ces femmes, peu nombreuses dans ces métiers, des comités carrières dédiés (au moins une fois par an) et ainsi se donner plus de chances de ne pas « perdre » ces talents féminins.

1.3. Principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Poursuivre la féminisation des métiers techniques	18 % 20 % de femmes dans les filières techniques	En 2023 À l'horizon 2025	Cela nécessite, concrètement, de doubler le rythme moyen annuel de féminisation de ces métiers, tel qu'observé depuis 15 ans.
Soutenir le taux de féminisation des embauches	Taux de recrutements féminins > 1,05 fois la proportion de femmes à la sortie des écoles.	Cible au terme de l'accord (suivi annuel)	Équilibre des recrutements entre profils écoles et universités, profils débutants ou expérimentés. Viviers prioritaires (alternance, stagiaires, intérimaires...)
Soutenir le taux de féminisation des métiers techniques par des reconversions réussies	Taux de féminisation des imports par mobilités internes > taux de féminisation des embauches.	Cible au terme de l'accord (suivi annuel)	Passerelles identifiées et valorisées. Cursus de reconversions
Méthodes et travaux pour réussir les reconversions du tertiaire vers les métiers techniques	Séminaire dédié	Septembre 2020	

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
L'alternance, premier vivier des embauches Les profils et projets professionnels des alternantes (diplômées et validées) sur des métiers techniques qui recrutent, sont systématiquement examinés au regard des embauches en cours dans les entreprises des IEG.		Dès la rentrée scolaire 2019 (suivi annuel du nombre d'alternantes embauchées dans la filière technique)	Cible : convertir ce vivier prioritaire en 100 % d'embauches chaque fois que possible.

1.4. Indicateurs de suivi

Les signataires identifient le besoin, par ailleurs, de conserver une vision dans la durée sur les indicateurs suivants :

- suivi du taux de féminisation global et du taux de féminisation dans les métiers techniques et dans les autres filières métiers ;
- suivi global et sexué des flux annuels d'embauches, par filière et au global ;
- suivi global et sexué des flux annuels départs, par filière, par motif et au global ;
- suivi global et sexué des reconversions commercial – tertiaire – technique via une enquête dédiée une fois tous les 2 ans.

CHAPITRE II

POSITIONNER LES ACTIONS CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES POLITIQUES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

2.1. Un socle d'engagements partagés pour une ambition commune

Depuis plus de 10 ans, les entreprises de la branche professionnelle des IEG agissent de concert pour lutter contre les stéréotypes de genre et soutenir un changement durable des mentalités.

Les travaux du conseil supérieur de l'égalité professionnelle, comme l'évolution du cadre légal à compter de 2015 notamment, ont permis aux employeurs d'appréhender et de sensibiliser leur corps social sur les questions de sexisme, dit « ordinaire », au travail.

Les évolutions sociétales et les dispositions légales aujourd'hui renforcées autour d'un grand ensemble que constituent les violences sexistes ou sexuelles, engagent les entreprises à garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements du travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Sur cet enjeu, la branche professionnelle des IEG se doit d'être exemplaire en proposant des approches méthodologiques, des outils et ressources permettant à ses entreprises d'affirmer un message de « tolérance zéro » sur toute dérive collective ou organisationnelle constatée, comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires (y compris disciplinaires).

2.2. Actions à déployer/renforcer

Pour les signataires du présent accord, il apparaît clair que la lutte contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes, dans la diversité de leurs degrés d'hostilités ou la sensibilisation et la prévention du harcèlement sexuel agissent comme un continuum d'actions indispensables pour une évolution durable et globale des mentalités.

De ce point de vue la branche professionnelle des IEG a un rôle à jouer et peut notamment soutenir et outiller des démarches de prévention, de sensibilisation et de formation conduites au sein des entreprises, et notamment les plus petites.

Employeurs et représentants du personnel partagent une conviction simple : la crédibilité d'un message aussi fort que celui de la « tolérance zéro » passe nécessairement par une approche volontariste et globale du sujet par les entreprises.

Cela commence avec l'inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos, les agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles dans les plans de prévention annuels des entreprises et de leurs établissements, comme dans les documents uniques qui analysent les risques professionnels auxquels les salariés(e)s des entreprises sont exposés.

De ce point de vue, les signataires convergent sur un rôle de la branche professionnelle des IEG venant en soutien des entreprises qui s'engagent dans cette prévention primaire, en les aidant notamment à déployer des outils et ressources pour conduire des actions de sensibilisation adaptées pour leurs salarié(e)s et des dispositifs de formation ciblés notamment en direction de la filière managériale, en lien avec les acteurs des filières santé-sécurité et/ou les animations « éthique et conformité des entreprises ».

Les signataires identifient aussi la pertinence de coproduire, avec l'aide d'un groupe de travail paritaire conduit sur la première année de l'accord, des guides repères pour outiller le management, les filières « éthique et conformité et relations humaines », les équipes médico-sociales et les représentants du personnel, et leur donner notamment les moyens de :

- comprendre et de s'approprier les concepts ;
- créer les conditions de libération de la parole et l'écoute des signaux faibles ;
- prendre en charge les alertes en déployant des méthodologies d'enquêtes adaptées, impartiales et dûment tracées ;
- engager les procédures disciplinaires nécessaires le cas échéant ;
- accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation.

Afficher sa « tolérance zéro » induit aussi :

- de rendre compte, à l'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche, du nombre de dossiers instruits annuellement au sein des entreprises de la branche, en veillant à des modalités qui conjuguent transparence, catégorisation des signaux faibles et garantie de l'anonymat pour chacun des protagonistes ;
- d'informer sur leurs aboutissements ⁽¹⁾ et de capitaliser sur leurs analyses pour enrichir les démarches de prévention et de sensibilisation des personnels.

Enfin, les signataires soulignent que les séquences de travaux paritaires régulièrement organisés par la branche professionnelle des IEG peuvent devenir aussi des lieux de rencontre et de partage des référents sexisme et harcèlement sexuel (nommés dans les entreprises de plus 250 salariés et dans la filière des CSE).

De ce point de vue, la branche professionnelle des IEG et l'observatoire de l'égalité professionnelle F/H de la branche se proposent notamment de développer et de mettre en place une plate-forme dédiée au partage des outils, des documents de référence et des bonnes pratiques pour soutenir l'action et la professionnalisation de ces référents.

Les signataires du présent accord encouragent par ailleurs toutes les entreprises, y compris celles qui ne sont pas soumises à cette obligation du fait de leur taille, à se doter d'un(e) référent(e) sexisme et harcèlement sexuel ou, à défaut, d'une organisation collective qui favorise ce partage, cette professionnalisation et cette sensibilisation au sein de leurs entités et facilite la remontée d'informations et le traitement des situations.

(1) Afin de garantir l'anonymat des salariés, les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas incluses.

2.3. Principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Produire des guides repères sur les agissements sexistes et sur le harcèlement sexuel	2 guides conçus, déployés et portés, notamment en direction des TPE PME	Année I de l'accord	Co construction via un Groupe de travail paritaire dédié.
Professionaliser managers et RH sur ces questions	Recenser et valoriser des dispositifs de formation existants. Intégration dans les parcours de professionnalisation des managers	Année I de l'accord	E-learning sexisme à développer en complément des outils de prévention et de formation existants.
Intégrer ces enjeux dans les politiques SST des entreprises	100 % des démarches de prévention annuelles intègrent ces sujets à l'horizon 2020	Recensement en 2021, via zoom dans l'enquête Ega Pro de branche.	
Faciliter la professionnalisation des référent(e)s sexisme et harcèlement désigné(e)s dans les entreprises	Organisation d'une journée d'étude pour ces référent(e)s	A minima une fois courant 2020.	Rechercher l'apport d'experts qualifiés et de témoignages externes.
Reporting pour l'observatoire de l'égalité professionnelle de la branche du nombre de dossiers instruits au sein des entreprises de la branche	Information et capitalisation des analyses	Suivi annuel du nombre de dossiers instruits	Instruction préalable de la nature et des modalités de reporting en comité égalité professionnelle de branche. Démarche de prévention et de sensibilisation

2.4. Indicateurs de suivi

Les signataires identifient le besoin de doter les entreprises d'une forme de baromètre pour mesurer l'impact de leurs actions de communication, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais aussi, et plus globalement, l'évolution des mentalités et des cultures organisationnelles autour de ces questions.

À cet effet, deux enquêtes de perception (quantitatives et qualitatives) seront conduites, sous l'égide du comité égalité professionnelle de branche, l'une en 2020 et l'autre au terme de l'accord.

Des statistiques disponibles auprès des référents sexisme et harcèlement sexuel en entreprise, seront également partagées au sein de la plate-forme ressources et de l'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG, tous deux mis en place par cet accord.

CHAPITRE III

SOUTENIR ET ACCOMPAGNER DES ENTREPRISES QUI GARANTISSENT UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT AU BÉNÉFICE DES FEMMES, COMME DES HOMMES

3.1. Socle d'engagements partagés pour une ambition commune

Les entreprises de la branche des IEG s'engagent à respecter le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences et de performance), les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression par les entreprises.

Suite aux évolutions apportées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mesurer non seulement les écarts de salaires, mais aussi de déroulement de carrière en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes.

Les entreprises neutralisent les périodes de maternité, d'adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour déterminer les augmentations individuelles, les rémunérations variables ou complémentaires (si celles-ci existent dans la politique de rémunération de l'entreprise) et le déroulement de carrière.

Elles veillent à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentation salariale ou de déroulement de carrière. Le choix du travail à temps partiel ou de la prise d'un congé parental d'éducation (à temps plein comme à temps partiel) ne doit en aucun cas être considéré comme un signe de moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise.

Les entreprises des IEG sont donc les premières garantes de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de promotions et plus globalement d'évolutions et de parcours professionnels. Elles doivent garantir cette égalité de traitement quels que soient les métiers occupés : filières commerciale, technique ou tertiaire. Toutefois, la branche met à disposition des entreprises des éléments de méthode pour l'évaluation et la suppression des écarts de salaires.

Face à des problématiques complexes, comme celle de la compréhension et le traitement préventif ou correctif des sources d'inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunérations ou de parcours par exemple, les entreprises peuvent ainsi bénéficier utilement d'un partage voire d'une coconstruction de solutions nouvelles pour permettre d'accélérer la réduction des écarts constatés et manifestement injustifiés entre les femmes et les hommes.

Ils identifient, en ce sens, plusieurs champs d'actions et d'inspirations possibles en s'attachant notamment à capitaliser sur les réussites obtenues par des entreprises (de la branche professionnelle des IEG ou non) et à proposer des apports méthodologiques sur des points clés pour renforcer des dispositifs préalablement existants.

3.2. Actions à déployer/renforcer

La mise en place d'un index de l'égalité F/H (dans le cadre de la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ») pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés d'ici à 2020, constitue, en tant qu'outil, un levier et un soutien pour accélérer le rythme de réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes en France.

Cet index concentre toutefois son action sur les questions de rémunérations principales et de primes de performances individuelles, en occultant notamment d'autres strates de rémunérations complémentaires susceptibles de constituer, dans les IEG, des sources d'écarts parfois significatifs entre les femmes et les hommes.

Forts de ces constats, les signataires proposent d'accompagner les entreprises de la branche professionnelle des IEG en leur permettant de bénéficier d'analyses économétriques approfondies et reconnues pour mieux comprendre et évaluer les sources d'écarts de rémunérations globales entre les femmes et les hommes.

Un partenariat de recherches, pour la durée de l'accord, sera mis en place avec l'institut des politiques publiques (IPP) ⁽¹⁾ et l'institut national des études démographiques (INED) ⁽²⁾ pour proposer annuellement des analyses neutres et indépendantes des écarts salariaux femmes/hommes.

En outre, et au-delà d'un simple partage des résultats annuels des entreprises sur cet index, il apparaît pertinent à tous les signataires de favoriser le partage des actions correctives et de progrès mises en place par ces dernières pour répondre à leurs enjeux d'égalité professionnelle femmes/hommes.

(1) L'institut des politiques publiques (IPP) est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique conclu par PSE-école d'économie de Paris et le centre de recherche en économie et statistique (CREST).

(2) L'INED fait partie des 8 établissements publics scientifiques et techniques (EPST), à l'image du CNRS, de l'Inserm ou encore de l'INRA et l'IRD. Il a pour missions d'étudier les populations sous tous leurs aspects.

Dans ce cadre, les signataires soulignent l'importance, pour toutes les entreprises quelles que soient leur taille et la maturité de leurs dispositifs et process, de pouvoir bénéficier d'apports méthodologiques de la branche pour :

- piloter, simplement et efficacement, les décisions salariales et de promotions annuelles sous l'angle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- identifier, analyser et corriger les situations individuelles en écarts de rémunérations manifestement injustifiés au titre d'une discrimination liée au sexe.

Par ailleurs, et pour soutenir les dynamiques de prévention et de lutte contre les effets de possibles « plafonds de verre » ou « parois de verre » ⁽¹⁾ dans les entreprises, la branche professionnelle des IEG se propose de transformer l'expérimentation d'une étude conduite en 2018 par « l'observatoire de la féminisation des entreprises » de la SKEMA Business School ⁽²⁾, en un partenariat plus durable d'expertise, d'appui et de recherches.

L'objectif est notamment de simplifier la compréhension et le portage d'actions au sein des entreprises pour prévenir et lutter contre ces phénomènes de plafonds de verre et de parois de verre, et d'organiser le partage des meilleures pratiques pour l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités.

Quels que soient les environnements métiers (tertiaires, commerciaux ou techniques), et pour exemple, le recours à intervalles réguliers à des comités carrières dédiés à l'examen de l'effectif féminin, pourra faire partie des bonnes pratiques à expérimenter/poursuivre au sein des entreprises de la branche des IEG.

Les entreprises de la branche veillent en effet à ce qu'à tous les niveaux de responsabilité, les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux emplois correspondant à leurs compétences.

Pour ce faire, elles veillent notamment à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de conditions d'accès identiques à la formation professionnelle et promotionnelle et soutiennent des dispositifs qui y concourent (ex : formation à distance, modules d'e-learning, périodes en présentiel plus courtes, rapprochement des lieux de formation du lieu de travail, dispositif de soutien simple à activer pour l'aide à la garde d'enfants).

Elles recherchent une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité, notamment dans les lignes managériales, les comités de direction ou les comités exécutifs. Elles mettent en œuvre les obligations législatives relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration.

3.3. Principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Agir sur les décisions managériales en temps réel	Respect des équilibres F/H dans les attributions de GF et de NR à +/- 1 %	Tous les ans	+/- 2,5 % en cible, pour les entreprises < 1 000 salariés

(1) Le « plafond de verre » désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes (en l'occurrence les femmes) en raison de considérations tacites ou implicites les écartant de l'accès aux emplois concernés. Le terme « paroi de verre » désigne de fait que, dans les structures où les femmes parviennent à des postes à responsabilité, elles sont le plus souvent présentes dans les filières considérées comme non stratégiques.

(2) Les objectifs de l'observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises sont : réaliser l'état des lieux de la féminisation des effectifs et de l'encadrement des grandes entreprises françaises ; donner des facteurs explicatifs de la féminisation des grandes entreprises ; analyser la relation entre féminisation et performances des entreprises et apporter des éléments d'analyse pour l'investissement socialement responsable. En 2018, dans le cadre de la « journée d'étude – égalité professionnelle » organisée par la branche des IEG sous l'égide du comité égalité professionnelle, une expérimentation intégrant les données de certaines entreprises de la branche professionnelle des IEG a été menée dans le cadre des travaux de « l'observatoire de la féminisation des entreprises ».

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Favoriser le partage des méthodologies pour prévenir et lutter contre tout impact non neutre de la parentalité	100 % des entreprises de la branche des IEG mettent en place un plan d'action qui intègre ce dispositif de contrôle sur l'ensemble des rémunérations	2021	Mise en place d'un groupe de travail employeurs dédié, avec retour vers l'observatoire de la branche
Poursuivre et approfondir les travaux entrepris pour identifier, analyser et traiter les situations individuelles en écarts manifestement injustifiés	Mise en place d'un groupe de travail paritaire	Année 1 de l'accord	Disposer d'une grille de questionnement et d'analyse commune
Mesurer l'évolution des plafonds de verre au sein de la branche professionnelle des IEG	Intégrer les travaux « Skema » dans le suivi « Ega Pro » de la branche Le taux de féminisation des CODIR reflète – <i>« minima »</i> – le taux de féminisation de l'encadrement	Tous les ans	Cible : notamment les postes d'encadrement, de CODIR et de COMEX

3.4. Indicateurs de suivi

Les signataires soulignent leur attachement à conserver une vision sur d'autres indicateurs clés pour appréhender l'égalité de traitement et de chances dans les parcours professionnels comparés entre femmes et hommes, et notamment :

- le rapport annuel sur les sources d'écarts de rémunération femme/homme au sein de la branche des IEG (avec un détail sur les rémunérations principales, variables et complémentaires) ;
- la vision des positions dans la grille (en fonction de la qualification et de l'ancienneté IEG) et des taux de promotions comparés F/H (en global et par collèges) ;
- l'ancienneté moyenne dans le NR et dans le GF (F/H, en global et par collèges) ;
- le nombre annuel de corrections salariales individuelles mises en œuvre au sein de la branche professionnelle des IEG, au titre de l'égalité professionnelle F/H ;
- l'égal accès à la formation professionnelle et promotionnelle.

CHAPITRE IV

AGIR SUR LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE, TOUT AU LONG DES CARRIÈRES DES FEMMES ET DES HOMMES DE LA BRANCHE

4.1. Socle d'engagements partagés pour une ambition commune

Femmes et hommes ont en commun de vouloir réussir leurs vies personnelle et professionnelle, sans être contraint de choisir entre les deux.

C'est pourquoi les signataires rappellent l'importance de respecter les équilibres de vie des salarié(e)s, femmes et hommes, et encouragent les entreprises à prendre en compte les événements importants de la vie personnelle qui surviennent au cours de la vie professionnelle.

Pour ce faire, ils soulignent la nécessité de prendre en compte les spécificités et la diversité des métiers, des organisations et des territoires au sein de toutes les entreprises.

Dans cette recherche, les entreprises s'attachent aussi à développer de nouvelles façons de travailler et des pratiques managériales responsabilisantes et inclusives.

Sans mettre en cause la performance des équipes de travail, management et filière RH notamment, devront faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, par exemple :

- en veillant à fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie ;
- en limitant les temps et l'occurrence des déplacements ;
- en luttant contre la culture du présentéisme (amplitudes horaires, prise de congés, droit à la déconnexion...) ;
- en développant des pratiques et outils permettant de travailler facilement et régulièrement à distance (télétravail, tiers lieux...).

Les signataires du présent accord partagent la conviction qu'un meilleur équilibre des temps de vie est source d'une plus grande qualité de vie au travail pour les salarié(e)s et soutient la performance sociale et économique des entreprises.

4.2. Actions à déployer/renforcer

La branche professionnelle des IEG s'engage à valoriser les dispositifs, les organisations du travail et les pratiques managériales qui facilitent les équilibres « vie personnelle – vie professionnelle » tout au long des parcours professionnels des salariés.

À ce titre, le télétravail, et dès lors qu'il répond bien à des logiques d'éligibilités fondées sur l'organisation du travail elle-même, agit nécessairement comme un facilitateur des équilibres de temps de vie (impacts des trajets, souplesses journalières) dont les obligations familiales, ce qui compte tenu de l'actuelle répartition des tâches domestiques entre femmes et hommes ne s'avère pas neutre sur le plan de l'égalité professionnelle F/H.

De même, malgré la porosité des temps et des espaces de travail, les signataires rappellent que depuis le 1^{er} janvier 2017, les entreprises doivent ouvrir des négociations sur le droit à la déconnexion, et qu'à défaut, les employeurs sont tenus d'élaborer une charte définissant les modalités d'exercice de ce droit conformément à l'article L. 2242-17 du code du travail.

De manière générale, les parties signataires demandent aux entreprises de prendre en considération l'exercice des responsabilités familiales et des activités personnelles de leurs salariés, en adaptant dans la mesure du possible par exemple, les horaires de réunions et planifiant suffisamment à l'avance les déplacements et/ou les changements de planning.

Pour faciliter l'égal accès entre les femmes et les hommes à la formation professionnelle et promotionnelle, les entreprises de la branche veillent à proposer des dispositifs de formation adaptés (logistiques, lieu, horaires) et peuvent, sous conditions d'éligibilité et de traçabilité, prendre en charge des frais de garde supplémentaires induits par ces départs en professionnalisation (formation, immersion, reconversion). Un regard particulier sera notamment porté sur les situations familiales particulières (exemples : désynchronisation des horaires de travail au sein d'un couple, conjoint(e) en déplacement, famille monoparentale...).

L'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des entreprises de la branche professionnelle des IEG consacrera une séquence à ces dispositifs pour prendre connaissance des dispositifs les plus efficaces de ce point de vue, au sein et hors de la branche.

Conscients que l'un des plus grands freins à l'égalité de genre repose sur le déséquilibre dans la répartition F/H des tâches familiales, des dispositifs ont été mis en place au niveau de la branche permettant un meilleur partage des responsabilités parentales en attribuant de manière égale, aux hommes et aux femmes :

- des jours de congés parents ;
- des formules améliorées de temps de travail (aidants familiaux) ;
- des possibilités d'absences rémunérées pour faire face à des imprévus (enfants malades).

Par ailleurs, au sein de la branche professionnelle des IEG, le congé paternité et d'accueil de l'enfant est rémunéré intégralement par les entreprises et sa durée peut être allongée si le salarié le souhaite, et sans validation managériale, en transformant une partie de sa prime de naissance.

Les entreprises de la branche proposent par ailleurs des dispositifs pour accompagner et soutenir les salarié(e)s de retour de congés de maternité et d'adoption, ou de congés parentaux à temps plein (6 mois après leur retour) dans leurs parcours professionnels (formation, équilibre de vies, organisation et temps de travail, évolution salariale, orientation professionnelle...).

Elles soulignent, par ailleurs, qu'un entretien professionnel est systématiquement proposé à la salariée – au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence longue, en particulier en cas de congé maternité ou d'adoption, de congé parental d'éducation, de congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel.

Les entreprises de la branche prennent les dispositions nécessaires pour que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de carrière des femmes et des hommes. Elles veillent, par exemple et dans ce cadre, à ce que la prise d'un congé parental d'éducation à temps plein – ne se traduise pas par une source d'écart injustifié au-delà de la suspension du contrat de travail qu'elle induit de fait.

Il existe également, au choix des salariés (congés parents ou CESU), un dispositif CESU de branche, permettant de financer des prestations diverses (exemple : garde d'enfants, activités domestiques, etc.), qui offre également aux salariés la possibilité de libérer du temps pour des activités personnelles concourant ainsi à leur bien-être.

Les signataires proposent de lancer, mi 2020, une enquête qualitative afin d'évaluer les perceptions des salariés ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Cette enquête sera renouvelée au cours du second trimestre 2022 afin d'évaluer les évolutions des perceptions salariés et des mentalités, et ainsi apprécier concrètement les effets des actions menées par la branche et les entreprises au cours de la période.

Enfin, l'observatoire réalisera et partagera avant la fin de l'accord, une charte de bonnes pratiques sur le droit à la déconnexion.

4.3. Objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Implication des hommes dans l'exercice de la parentalité	100 % des droits congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans leur intégralité	Au terme de l'accord	SIRH + enquête qualitative
Droit à la déconnexion	Charte de bonnes pratiques	Année 3 de l'accord	Boîte à outils disponible sur l'espace ressources de la branche
Dispositifs de prise en charge des frais de garde supplémentaires induits par les départs en professionnalisation	Recensement des dispositifs au sein et hors de la branche	Au cours de l'accord	Séquence en observatoire de l'égalité professionnelle

4.4. Indicateurs de suivi

Les signataires soulignent l'intérêt à conserver par ailleurs une vision de quelques indicateurs éclairants sur le diagnostic égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG :

- suivi sexué des indicateurs présents dans l'accord du 15 décembre 2017 relatif aux droits familiaux rénovés (conformément à la temporalité décidée par le comité de suivi de l'accord mentionné) ;
- nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant, ayant fait l'objet d'un allongement au choix du salarié ;
- suivi sexué des salarié(e)s à temps plein/temps partiel ;
- suivi sexué des personnes en télétravail.

CHAPITRE V

POSITIONNER LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN « RESSOURCE » DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H POUR TOUTES LES ENTREPRISES

5.1. Socle d'engagements partagés pour une ambition commune

Les signataires décident de renforcer le rôle de la branche professionnelle des IEG en la dotant d'une plate-forme de ressources partagées utiles aux employeurs, aux organisations syndicales et aux salariés de la branche.

Elle souhaite également offrir des solutions opérationnelles, des guides méthodologiques, voire des outils clés en main notamment adaptés aux enjeux des TPE/PME.

La branche entend maintenir et renforcer, de cette manière, la capacité d'action des différentes organisations et parties prenantes, en capitalisant sur :

- les échanges de bonnes pratiques,
- les expérimentations conduites et leurs retours d'expériences associés,
- l'ouverture plus régulière à d'autres branches professionnelles.

5.2. Actions à déployer/renforcer

5.2.1. Création d'outils à destination des entreprises de la branche

Les partenaires sociaux décident de rassembler, au sein d'une plate-forme ressources, l'ensemble des outils, guides, notes pédagogiques et méthodologiques.

Ce contenu sera accessible à tous les salariés et entreprises de la branche professionnelle des IEG et comportera notamment des numéros utiles, les recommandations des partenaires sociaux, et le suivi de tous les travaux de branche en matière d'égalité professionnelle.

Il contribuera ainsi à une meilleure communication et transparence des actions mises en œuvre afin de faciliter leur déclinaison et leur compréhension par l'ensemble des parties prenantes.

5.2.2. Observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est décidé de renommer le comité pour l'égalité professionnelle instauré par le précédent accord en « observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG ».

Ce dernier reste en charge de piloter et de suivre la réalisation de l'accord, mais s'attachera, plus encore que par le passé, à s'ouvrir à des témoignages et partages d'expériences d'autres entreprises et branches professionnelles inspirantes.

« L'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG », a pour rôle d'impulser et de favoriser :

- l'émergence des meilleures pratiques, par un partage d'expériences (réussites ou non) ;
- le partage d'outils, de ressources et de guides à destination de toutes les entreprises de la branche professionnelle des IEG ;
- la mise à disposition d'informations utiles à destination des salariés ;
- la veille et des actions de « benchmark » autour des thématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la contribution aux journées thématiques d'échanges et de partages, ouvertes sur l'externe, autour des différentes thématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- une communication percutante et claire sur les travaux de branche.

L'observatoire rend compte à la commission paritaire de branche (dans les conditions prévues dans l'accord dialogue social de branche des IEG) de son programme de travail annuel et des évolutions au sein de la branche professionnelle en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'observatoire national de la négociation collective réalise un suivi annuel du nombre d'accords d'entreprises signés dans la branche professionnelle des IEG. Cet observatoire communique à l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG, les informations relatives aux accords d'entreprise signés dans le domaine de l'égalité professionnelle F/H.

Composition :

L'observatoire est composé :

- de deux représentant(e)s par fédération syndicale représentative (pouvant être accompagné(e)s d'un(e) expert(e) selon la ou les thématiques abordées).
- d'un nombre égal de représentant(e)s des groupements d'employeurs représentatifs au niveau de la branche professionnelle des IEG.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de l'observatoire est recherchée parmi les deux collèges composant ce dernier.

Fonctionnement :

L'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG se réunit *a minima* deux fois dans l'année sur convocation du/de la président(e) et envoi d'une invitation aux membres accompagnée d'un ordre du jour.

Il est présidé par un(e) membre représentant(e) parmi les groupements d'employeurs.

À l'occasion de sa première réunion, l'observatoire établit son règlement intérieur (notamment pour la constitution si nécessaire de groupes de travail dédiés à certaines thématiques). Celui-ci est adopté à la majorité des voix.

La voix du/de la président(e) n'est pas prépondérante.

5.2.3. Comité de branche dédié à l'égalité professionnelle F/H

Au sein de l'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG est mis en place un comité en charge de travailler sur le diagnostic de l'égalité professionnelle au sein de la branche des IEG au travers de :

- l'élaboration et l'évolution partagée de l'enquête de branche (définition des indicateurs, choix de la périodicité de ces derniers, présentation...) ⁽¹⁾ ;
- la validation du lancement d'enquêtes qualitatives spécifiques en ayant préalablement coconstruit leurs cahiers des charges et retenu – le cas échéant – les prestataires internes ou externes adaptés ;

(1) Les indicateurs proposés en annexe de cet accord représentent la « trame » de base du suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle des IEG.

- la définition et la mise en œuvre d'études ciblées sur certaines populations (exemple : parcours professionnels comparés F/H dans certains métiers tertiaires ou commerciaux...) ;
- l'organisation et préparation des journées thématiques d'échanges et de partages, ouvertes sur l'externe, autour des différentes thématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la coconstruction d'outils, de ressources et de guides à destination de toutes les entreprises de la branche professionnelle des IEG ;
- des arbitrages et priorisations budgétaires annuelles nécessaires la mise en œuvre du programme de travaux et d'études de l'accord.

Au vu du programme de travail, un budget dédié est alloué à la mise en œuvre de cet accord pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG pour mener à bien son programme de travail. Ce budget est suivi par le secrétariat des groupements d'employeurs des IEG.

Composition et fonctionnement :

Ce comité est composé de 2 représentant(e)s des fédérations signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentant(e)s des groupements d'employeurs retenu(e)s parmi les membres de l'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité est recherchée parmi les deux collèges composant ce dernier. Il est présidé par un(e) membre représentant(e) parmi les groupements d'employeurs. La voix du/de la président(e) n'est pas prépondérante.

Il se réunit *a minima* deux fois par an, en alternance de l'observatoire de l'égalité professionnelle.

5.3. Principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Des journées thématiques dédiées	Organisation et animation paritaire	Une tous les 2 ans <i>a minima</i>	Dans l'esprit de celle conduite en 2018
Un outil pour échanger et capitaliser	Mise en place d'une plateforme web	Finalisée, au plus tard, au 1 ^{er} semestre 2020	Outils du marché à privilégier

5.4. Les indicateurs de suivi

Les signataires veilleront notamment à l'émergence de solutions adaptées et d'outils opérationnels (guides, notes méthodologiques, etc.) à destination des TPE/PME.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières, y compris aux entreprises de moins de 50 salariés, également concernées par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG.

6.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

6.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministères chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

6.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires du présent accord.

6.5. Calendrier de renégociation

Au moins 6 mois avant l'arrivée du terme de 4 ans, les signataires s'engagent à ouvrir des négociations pour un nouvel accord.

À défaut, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

6.6. Notification, dépôt et publicité

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

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 12 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

TABLEAU DE BORD DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA BRANCHE DES IEG (PUBLICATION ANNUELLE)

Mixité des emplois et des métiers :

1° Suivi du nombre de femmes et d'hommes par filière métiers, par collège, par statut et en global.

2° Nombre de femmes et d'hommes dans les flux d'entrées et de sorties des IEG, par filière métiers par collège, par statut, en global et par motif.

3° Nombre de femmes et d'hommes par collège, par statut, en global et par âge.

Violences sexistes et sexuelles :

4° Nombre de personnes ayant suivi une formation.

5° Nombre de plans de prévention annuels intégrant le risque violence sexiste et sexuelle.

6° Nombre et typologie des dossiers de harcèlement traités ⁽¹⁾.

Égalité salariale femmes/hommes :

7° Rapport annuel de l'INED sur l'ensemble des strates de rémunérations (rémunération principale, primes variables, et rémunérations complémentaires par grandes familles).

8° Respect des équilibres proportionnels « femmes/hommes » dans les attributions de GF et de NR.

9° Nombre de corrections salariales mises en œuvre au titre de l'égalité salariale au sein de la branche des IEG (NR/GF).

10° Panorama branche des Index de l'égalité F/H (pour les entreprises soumises à cette obligation).

Parcours professionnels femmes/hommes :

11° Distribution des femmes et des hommes (statutaires) dans les NR et par échelon, en distinguant les cadres supérieurs (CS) et les cadres dirigeants (dirigeants).

12° Nombre de promotions (GF) femmes/hommes par collège en distinguant les temps pleins des temps partiels et au global (en distinguant CS et dirigeants).

13° Nombre de changements de collèges F/H (exécution vers maîtrise/maîtrise vers cadre).

14° Distribution des femmes et des hommes dans les collèges et les GF.

15° Ancienneté moyenne dans le GF actuel et dans le GF précédent par collège et en distinguant les temps pleins des temps partiels et au global (en distinguant CS et dirigeants).

16° Ancienneté moyenne dans le NR actuel et dans le NR précédent par collège et en distinguant les temps pleins des temps partiels et au global (en distinguant CS et dirigeants).

17° Respect des équilibres proportionnels « femmes/hommes » dans le suivi des bénéficiaires de formations professionnelles et promotionnelles (dont zoom CPF, VAE...).

Conciliation des temps : vie personnelle/vie professionnelle :

18° Indicateurs sexués issus du comité du suivi de l'accord « Droits familiaux ».

(1) Le suivi qualitatif de ces traitements sera réalisé et partagé au sein du séminaire des référents sexisme et harcèlement proposé dans le chapitre dédié de cet accord.

- 19° Nombre de femmes et d'hommes par typologie de temps de travail et par collège.
- 20° Indicateurs sexués retenus par le comité de suivi de l'accord « Droits familiaux ».
- 21° Nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant (y compris le nombre de jours pris en moyenne).

SUIVI SPÉCIFIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA BRANCHE DES IEG (HORS ENQUÊTE ANNUELLE).

Mixité des emplois et des métiers

Tous les 2 ans :

a) Suivi global et sexué des mobilités internes des domaines commercial et tertiaire vers le domaine technique.

Une fois sur la durée de l'accord :

b) Étude sur les parcours professionnels comparés F/H au sein de familles professionnelles tertiaires (cahier des charges à définir préalablement par le comité égalité professionnelle F/H de branche) ;

c) Enquête qualitative auprès d'un échantillon représentatif de femmes, ayant débuté leur parcours professionnel dans un métier technique des IEG (diplôme technique à l'origine) et qui auraient basculé dans un métier tertiaire au bout de quelques années.

Violences sexistes et sexuelles

Tous les 2 ans :

d) Enquête de perception sur la prévention et la lutte contre les agissements sexistes au sein des entreprises de la branche.

Parcours professionnels femmes/hommes

Tous les 2 ans :

e) Intégration des données des entreprises des IEG dans le rapport annuel de l'observatoire de la féminisation des entreprises (SKEMA Business School).

Conciliation des temps : vie personnelle/vie professionnelle

Une fois sur la durée de l'accord :

f) Enquête de perception sur la prise de congés paternité et d'accueil de l'enfant pris au sein des IEG ;

g) Enquête de perception auprès d'un échantillon représentatif de salarié(e)s sur leur vécu au retour d'un congé maternité ou adoption, ou congé parental ;

h) Enquête de perception auprès d'un échantillon représentatif de salarié(e)s sur leur vécu au retour d'un « congé aidant » (CPP, CSF, CPA).

Tous les 2 ans :

e) Nombre de femmes et d'hommes en télétravail.

SUPPORT D'ENQUÊTE POUR LES ENTREPRISES
DONT L'EFFECTIF EST COMPRIS ENTRE 50 ET 299 SALARIÉS

Calendrier des principales actions sur la durée de l'accord

Numéro de l'action	2019	2020	2021	2022	2023
1	Enquête de branche 2018	Enquête de branche 2019	Enquête de branche 2020	Enquête de branche 2021	Enquête de branche 2022
2		Recensement meilleures pratiques de "reconversion" (*)	INED	INED	INED
3		Etudes sur les réalisations porteuses des autres secteurs techniques et industriels (*)		SKEMA	
4	Guides sur le sexisme et le harcèlement sexuel		Séminaire Ega pro (*)	Journée "référénts"	Séminaire Ega pro
5	INED	Journée "référénts"	Chantier "bonnes pratiques déconnexion"		
6	SKEMA	INED		Enquête congé paternité	
7	Professionnalisation managers et filière RH				
8		Adptation politique SST			
9	Partage méthodologie "contrainte" parentalité				
10	Grille analyse des écarts de rémunération		Etude sur les parcours professionnels comparés F/H au sein de familles professionnelles tertiaires		
11	Mise en place Observatoire et du Comité	Enquête congé paternité			
12		Enquête de perception sur l'impact de la lutte contre les violences sexistes			Enquête de perception sur l'impact de la lutte contre les violences sexistes

(*) : travaux partagés en séminaire éga pro

Familles professionnelles

Libellé Familles Professionnelles	
01 - Recherche & Développement	Technique
02 - Exploration et Production	
03 - Installation / Construction / Immobilier	Tertiaire
04 - Opérations / production de sites	
05 - Réseaux	Commercial
07 - Maintenance	
08 - Qualité / Santé / Sécurité / Environnement	
09 - Ingénierie / Projets	
10 - Marketing et Développement des ventes	
11 - Trading	
12 - Ventes / Services à la clientèle	
13 - Management Général	
14 - Support Administratif / Logistique / Secrétariat	
15 - Finances et Assurances	
16 - Informatique et Télécom	
17 - Achats et Approvisionnement	
18 - Ressources Humaines	
19 - Juridique	
20 - Audit / Risques / Consulting	
21 - Technique clientèle	
22 - Communication	
23 - Stratégie et Régulation	

ANNEXE

ENQUÊTE DE BRANCHE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA BRANCHE DES IEG ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉ(E)S

DÉFINITIONS GÉNÉRALES	
Collège (pour les salariés statutaires)	
– exécution : salarié dont le classement en GF est compris entre 2 et 6 ;	
– maîtrise : salarié dont le classement en GF est compris entre 7 et 11 ;	
– cadre : salarié dont le classement en GF est compris entre 12 et 19 et chercheurs sans GF ;	
– cadre supérieur et dirigeant : salariés au-delà du GF 19.	
Filière métier	
– utilisation de la table de correspondance propre à chaque entreprise ;	
– rubrique « non renseigné » : uniquement les salariés pour lesquels aucun renseignement sur la filière métier n'a été implémenté dans le SI.	
Salarié statutaire	
– salarié au statut des IEG (y compris période de stage statutaire).	
CDI non statutaire	
– salarié en contrat à durée indéterminée hors statut des IEG (ex : médecin du travail).	
CDD	
– contrats à durée déterminée, y compris les contrats d'alternance (apprentissage, professionnalisation) et les contrats aidés.	
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	
– congé de 11 jours consécutifs ouvert au conjoint de la mère à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant (18 jours en cas de naissances multiples).	
Congé parental d'éducation	
– congé sans solde prévu par l'article L. 1225-47 du code du travail jusqu'à 3 ans de l'enfant.	
Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans	
– congé sans solde prévu par l'article 20 du statut national du personnel pour l'éducation d'un enfant jusqu'à 8 ans.	

Les effectifs de référence par sexe et par collège

	EXÉCUTION			MAÎTRISE			CADRE			TOTAL		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Statutaires										0	0	0
Non statutaires CDI										0	0	0
Non statutaires CDD										0	0	0
Total	-	-	0	-	-	0	-	-	0	0	0	0

Classement en GF (salariés statutaires)
Données au 31 décembre 2018

	EXÉCUTION		MAÎTRISE		CADRE		CADRE SUPÉRIEUR et dirigeant	
GF	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
Sans GF CS et dirigeant								
Total	0	0	0	0	0	0	0	0

Mixité par filière

		STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRES		CDD	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Exécution	Technique						
	Commercial						
	Tertiaire						
	Non renseigné						
Maîtrise	Technique						
	Commercial						
	Tertiaire						
	Non renseigné						
Cadre	Technique						
	Commercial						
	Tertiaire						
	Non renseigné						
Cadre supérieur et dirigeant	Technique						
	Commercial						
	Tertiaire						
	Non renseigné						
Total	Technique	0	0	0	0	0	0
	Commercial	0	0	0	0	0	0
	Tertiaire	0	0	0	0	0	0
	Non renseigné	0	0	0	0	0	0

Entrées et départs

		STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRE		CDD	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Nombre de recrutements externes	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						

Recrutements : nombre de femmes et d'hommes embauchés dans une entreprise IEG et ne provenant pas d'une autre entreprise IEG.

Ex 1 : une arrivée à ERDF (entreprise IEG) en provenance de Électricité de Strasbourg (autre entreprise IEG) n'est pas comptabilisée comme un recrutement pour cette enquête.

Ex : 2 : une arrivée de Cofely (entreprise non IEG) vers ENGIE SA (entreprise IEG) est comptabilisée comme un recrutement pour cette enquête.

		STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRE		CDD	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Départs en retraite hors motif disciplinaire	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
Décès	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						

		STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRE		CDD	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Démission	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
Rupture conventionnelle et licenciement	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
Mise en invalidité catégories 2 et 3	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						

Les mutations d'une entreprise IEG vers une autre entreprise IEG ainsi que les mobilités intra-groupes ne sont pas comptabilisées dans les départs pour cette enquête.

Temps de travail (salaries statutaires)
Données au 31 décembre 2018 - Répartition hebdomadaire

		HOMME	FEMME
Exécution	Temps plein Temps partiel > 50 % Temps partiel < ou = 50 %		
Maîtrise	Temps plein Temps partiel > 50 % Temps partiel < ou = 50 %		
Cadre	Temps plein Temps partiel > 50 % Temps partiel < ou = 50 %		
Cadre supérieur et dirigeant	Temps plein Temps partiel > 50 % Temps partiel < ou = 50 %		
Total	Temps plein	0	0

Âge par collège et par tranche d'âge

		STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRE		CDD	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Moins de 30 ans	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
De 30 à 39 ans	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
De 40 à 49 ans	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
50 ans et plus	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
Total	Exécution	0	0	0	0	0	0
	Maîtrise	0	0	0	0	0	0
	Cadre	0	0	0	0	0	0
	Cadre supérieur et dirigeant	0	0	0	0	0	0

Promotions et avancements (salaries statutaires)

Nombre de promotions en GF
du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018

	HOMME	FEMME
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Cadre supérieur et dirigeant		

Remarque : la promotion est accordée au collège de départ.

Nombre de NR attribués au titre
des avancements individuels (hors GF) au 1^{er} janvier 2018

	HOMME	FEMME
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Cadre supérieur et dirigeant		
Total	0	0

Remarque : la promotion est accordée au collège de départ.

Nombre de passages du collège exécution vers le collège maîtrise
entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018

	HOMME	FEMME

Nombre de passages du collège maîtrise vers le collège cadre
entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018

	HOMME	FEMME

Féminisation instances gouvernance/comité exécutif – direction/encadrement

NOMBRE DE MEMBRES du conseil d'administration/ conseil de surveillance	NOMBRE DE FEMMES dans le conseil d'administration/conseil de surveillance	NOMBRE D'HOMMES dans le conseil d'administra- tion/conseil de surveillance	NOMBRE DE MEMBRES du comité exécutif/comité de direction	NOMBRE DE femmes dans le comité exécutif/comité de direction	NOMBRE D'HOMMES dans le comité exécutif/comité de direction	NOMBRE DE managers dans l'entreprise	NOMBRE DE femmes managers dans l'entreprise	NOMBRE d'hommes managers dans l'entreprise

Congés (salariés statutaires)

Nombre de nouveaux parents ayant pris
le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

	NOMBRE D'HOMMES ayant déclaré une naissance en 2018	NOMBRE D'HOMMES ayant pris le congé de paternité en 2018	NOMBRE DE JOURS ouvrés induits (*)
Exécution			
Maîtrise			
Cadre			
Cadre supérieur et dirigeant			
Total	0	0	0

(*) Mode de calcul : nombre d'heures comptabilisées sur le code absence correspondant au congé divisé par 7. Attention à ne pas diviser par 7 pour les cadres au forfait jours ;

Nombre de congés pour éducation

	HOMME	FEMME
Congé parental d'éducation		
Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans		

Mode de comptabilisation : nombre de congés ayant débuté en 2018

Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail en 2018

	HOMME	FEMME
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Total	0	0

Nombre d'heures d'absence maladie en 2018

	HOMME	FEMME
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Total	0	0

Nombre moyen d'heures de formation par collègue en 2018

	HOMME	FEMME
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Total	0	0

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 1 DU 11 JUILLET 2019
À L'ACCORD DU 19 JANVIER 2018
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1951208M
IDCC : 1978

Entre :
PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF,

D'une part, et
CDS CGT ;
UNSA ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT,

D'autre part,

Vu l'accord collectif national de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers signé le 19 janvier 2018 ;

Vu l'arrêté ministériel en date du 27 mars 2019 (*Journal officiel* du 4 avril 2019) portant extension dudit accord collectif, et comportant une réserve au titre de l'article L. 2241-15 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en CMPPNI le 13 juin 2019, ont souhaité, par la signature du présent avenant, préciser leur démarche en termes de mixité des emplois et mettre ainsi en conformité l'accord collectif national du 19 janvier 2018 au regard des dispositions légales en vigueur.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent avenant

étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 2

L'article 3 (dernier paragraphe) de l'accord du 19 janvier 2018 intitulé « Méthodologie » est complété par les dispositions suivantes relatives à la mixité des emplois :

« Mixité des emplois

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers déclarent avoir pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, tout au long du processus de révision des classifications professionnelles, et plus particulièrement dans l'élaboration des critères d'évaluation des emplois de la branche.

À cet effet, les groupes paritaires de travail, qui ont travaillé en amont de la négociation, ont pris soin de vérifier, que les critères pris en compte pour l'évaluation des emplois n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations directes ou indirectes entre les femmes et les hommes et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de chaque emploi étaient prises en compte.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche rappellent, que les critères pris en compte sont communs à tous les métiers et emplois répertoriés dans la grille de classifications et qu'ils permettent de les évaluer dans une perspective d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l'exclusion de toute discrimination fondée sur le sexe. »

Article 3

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En prolongement de l'accord collectif du 19 janvier 2018 et sur le fondement des mêmes justifications, le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques en matière de classification des salariés (es) selon la taille des entreprises.

Article 4

Durée. - Révision. - Dénonciation. - Formalités

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 11 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2980. – MÉTALLURGIE
(Somme)
(8 décembre 2010)

AVENANT N° 10 DU 17 JUIN 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES (REAG)
ET À LA VALEUR DU POINT
NOR : ASET1951195M
IDCC : 2980

Entre :
UIMM Picardie,
D'une part, et
CFDT métaux Somme ;
CFE-CGC Somme ;
USM FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations effectives annuelles garanties

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le barème des rémunérations effectives annuelles garanties est fixé, à compter de l'année 2019, pour la durée légale du travail, comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	REAG 2019 Base 151,67 heures
140	18 255
145	18 462
155	18 475
170	18 531
180	18 687
190	18 918
215	19 484
225	20 037

COEFFICIENT	REAG 2019 Base 151,67 heures
240	21 059
255	21 757
270	22 722
285	23 858
305	24 798
335	27 454
365	29 238
395	31 696

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles pour la durée légale du travail, les montants dudit barème devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est fixée à 5,45 €, à compter du 1^{er} juin 2019. Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, cette valeur du point permet de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Article 3

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Amiens, le 17 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

AVENANT N° 26 DU 21 JUIN 2019
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 1.4
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1951196M

IDCC : 2128

Entre :

ANEM,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont convenu, par accord de méthode du 15 mars 2019, de moderniser le texte de la convention collective de la mutualité et, pour ce faire, d'engager des négociations sur un certain nombre de thématiques dont celle relative aux règles encadrant la révision et la dénonciation prévues à l'article 1.4.

Le présent avenant a pour objectif de garantir la liberté des négociateurs de réviser la convention collective de la mutualité afin :

- d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la convention collective de la mutualité ;
- et d'assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle de la convention collective de la mutualité, la sécurité juridique des salariés et des entreprises.

Les dispositions relatives à la dénonciation de la convention collective de la mutualité ne sont pas modifiées. Elles sont recodifiées à droit constant afin d'en assurer une meilleure lisibilité et de les insérer sous un article 1.4.2.

Pour ces raisons, il a été convenu ce qui suit lors de la CPPNI du 21 juin 2019 :

Article 1^{er}

Modification de l'article 1.4 de la convention collective de la mutualité

L'intégralité de l'article 1.4 de la convention collective de la mutualité est réécrite comme suit :

« Article 1.4

Révision et dénonciation

La présente convention peut être révisée et dénoncée dans les conditions suivantes :

1.4.1. Révision

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la demande de révision doit être formulée auprès de l'ensemble des parties, par courrier recommandé avec avis de réception, accompagnée d'un projet de texte des points sujets à modification. Elle doit également être notifiée au secrétariat de la CPPNI.

Elle est mise à l'ordre du jour d'une CPPNI à venir dans la limite de 3 mois à compter de la date de réception de la demande par le secrétariat de la CPPNI.

En outre, lors de l'élaboration de l'agenda social, les partenaires sociaux peuvent convenir d'inscrire ou non dans l'accord consacrant cet agenda les demandes de révision de la convention collective de la mutualité émanant de l'un des membres de la CPPNI.

Les dispositions ayant fait l'objet d'une demande de révision restent applicables jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'avenant portant révision de la convention collective de la mutualité.

Si les négociations collectives devaient ne pas aboutir à la conclusion d'un avenant à la présente convention, alors cette dernière resterait en vigueur selon sa rédaction antérieure à la demande de révision.

1.4.2. Dénonciation

La demande de dénonciation de la présente convention doit être formulée par lettre recommandée avec avis de réception adressée 3 mois au moins avant son expiration, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La dénonciation est en principe totale.

Elle peut être partielle lorsqu'elle concerne l'un des chapitres suivants :

- chapitre III Institutions représentatives du personnel, article 3.3 ;
- chapitre IV Recrutement et emploi ;
- chapitre IX Formation professionnelle et emploi ;
- chapitre XI Service national et journée citoyenne ;
- chapitre XV Garanties sociales.

Toute dénonciation doit avoir été précédée d'une demande de révision n'ayant pu aboutir dans les conditions fixées ci-dessus.

La lettre de notification doit être notifiée par courrier recommandé et accompagnée d'un projet de texte.

Les discussions devront s'engager dans les 3 mois à compter de la notification de la lettre portant dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont réglés par les dispositions légales en vigueur. »

Article 2

Dispositions diverses

Article 2.1

Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les organismes mutualistes de moins de 50 salariés dans la mesure où il modifie le mécanisme conventionnel de révision de la convention collective de la branche mutualité.

Article 2.2

Suivi de l'avenant

Cet avenant fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux.

Article 2.3

Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir 5 ans après l'entrée en vigueur du présent avenant, afin d'en réexaminer les dispositions.

Article 3

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au jour de sa signature.

Article 4

Formalités de dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

Fait à Paris, le 21 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

AVENANT N° 27 DU 21 JUIN 2019
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1951207M
IDCC : 2128

Entre :

ANEM,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie considérablement le modèle de formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Les modalités de mise en application de la loi susvisée, dont les dispositions entrent en vigueur progressivement, sont prévues par de nombreux décrets d'application.

Les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle sont directement concernées par cette réforme.

Conscients de l'ampleur des travaux à mener pour rénover la convention collective de la mutualité afin qu'elle s'inscrive en adéquation avec le nouveau dispositif législatif et réglementaire, les partenaires sociaux ont convenu de prendre un certain nombre de mesures ci-après détaillées afin d'assurer une continuité dans le fonctionnement des instances de la branche compétentes en matière de formation professionnelle et de sécuriser les salariés des organismes mutualistes et leurs employeurs.

Ainsi, parmi les mesures prises, l'avenant n° 27 prévoit la reconduction de la contribution supplémentaire conventionnelle ainsi que des dispositions visant à faciliter l'accès à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et au contrat de professionnalisation, notamment en ouvrant la possibilité d'allonger la durée du contrat au-delà de 12 mois.

Les partenaires sociaux entendent poursuivre les négociations sur ce thème afin de parvenir à un accord plus global sur la formation professionnelle.

Pour ces raisons, il a été convenu ce qui suit lors de la CPPNI du 21 juin 2019 :

Article 1^{er}

Modification de l'article 9.2 de la convention collective de la mutualité

L'intégralité de l'article 9.2 de la convention collective de la mutualité est réécrite comme suit :

« Article 9.2

Dispositions financières : contributions des entreprises modalités de gestion et de versement

9.2.1. Contribution légale

La contribution légale est fixée et versée selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

9.2.2. Contribution supplémentaire conventionnelle

Dans le cadre d'une volonté de mutualisation ainsi que pour concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la branche, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux est fixé à 0,30 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 50 salariés et 0,20 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié est déterminé selon les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale et il n'est pas fait application des dispositions du II dudit article.

9.2.2.1. Gestion de la contribution supplémentaire conventionnelle

La contribution est versée à l'OPCO et intégralement mutualisée dès réception par l'organisme au sein de la branche et pilotée par la CPNEFP.

La CPNEFP détermine, en fin d'année pour l'année suivante, les clés de répartition de la contribution conventionnelle entre plusieurs enveloppes budgétaires au regard des priorités qu'elle aura définies ainsi que les dépenses imputables (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations...).

Les enveloppes budgétaires définies par la CPNEFP contribuent notamment au financement d'un budget individuel pour les mutuelles de 50 salariés et plus et de projets qualifiés grâce à une mutualisation de la contribution conventionnelle.

Les décisions de la CPNEFP sont transmises à l'OPCO qui doit les mettre en œuvre.

Un bilan est transmis aux partenaires sociaux par l'OPCO avant la fin de chaque exercice.

Le solde de contribution conventionnelle constaté à la fin d'un exercice reste acquis à la branche et reporté sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

9.2.2.2. Budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus

Le budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus permet de financer les actions de formation individuelles ou collectives décidées par l'entreprise.

Les dépenses éligibles et les critères de prise en charge du budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus peuvent évoluer en fonction des priorités définies annuellement par la CPNEFP.

Il est précisé qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, la fraction non consommée du budget individuel alloué au titre de l'année N est mutualisée à la clôture de l'exercice N pour être utilisée en année N + 1 au sein des projets conventionnels de branche déterminés par la CPNEFP.

9.2.2.3. Mutualisation des fonds de la contribution supplémentaire conventionnelle

La mutualisation des fonds de la contribution conventionnelle s'opère au sein de projets déterminés par la CPNEFP. Cette mutualisation peut, par exemple, permettre aux mutuelles de recevoir une aide financière sur leurs demandes de formation indépendamment de la contribution conventionnelle versée.

9.2.3. Niveau minimal d'investissement formation

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la contribution minimale légale et à la contribution supplémentaire conventionnelle, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent maintenir un investissement en faveur de la formation professionnelle à un niveau au moins équivalent à celui résultant des dispositions conventionnelles antérieures à la conclusion du présent accord. Cette obligation se traduit, compte tenu des taux antérieurement applicables, par les taux suivants d'investissement supplémentaire :

- entreprises de moins de 11 salariés : 0,75 % ;
- entreprises de 11 à moins de 20 salariés : 0,325 % ;
- entreprises de 20 à moins de 50 salariés : 0,525 % ;
- entreprises de 50 salariés et plus : 0,625 %.

Cette obligation peut, soit donner lieu à versement d'une contribution supplémentaire volontaire à l'OPCO, soit être conservée en gestion directe par l'entreprise.

Les contributions supplémentaires volontaires sont gérées par l'OPCO sous forme de budget individuel assorti d'un report du solde sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

Afin d'assurer une capacité minimale de financement par l'OPCO, il est expressément convenu que le versement volontaire de l'entreprise ne peut être inférieur à 1 500,00 €. Si le calcul de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce montant minimal, l'entreprise en conserve obligatoirement la gestion. Elle peut également décider de le compléter pour atteindre le montant minimal et le verser à l'OPCO. »

Article 2

Modification de l'article 9.5 de la convention collective de la mutualité

L'intégralité de l'article 9.5 de la convention collective de la mutualité est réécrite comme suit :

« Article 9.5

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

9.5.1. Principes généraux et bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

La reconversion ou la promotion par alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance concerne au sein de la branche mutualité :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

9.5.2. Qualifications accessibles

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

9.5.3. Modalités de mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application des dispositions légales et réglementaires applicables, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche mutualité décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par alternance.

Pour les publics spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut être allongée à 36 mois.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation de la reconversion ou promotion par alternance est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les partenaires sociaux décident que cette durée peut être portée à 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

9.5.4. Modalités financières

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux forfaitaires de prise en charge par l'OPCO qui couvrent tout ou partie des frais pédagogiques et les frais de transport de d'hébergement engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance. »

Article 3

Modification de l'article 9.6 de la convention collective de la mutualité

L'intégralité de l'article 9.6 de la convention collective de la mutualité est réécrite comme suit :

« Article 9.6

Contrats de professionnalisation

9.6.1. Principes généraux et bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

9.6.2. Caractéristiques des contrats de professionnalisation

En application des dispositions légales et réglementaires applicables, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation, à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche mutualité décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Pour les publics spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut être allongée à 36 mois.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation du contrat de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les partenaires sociaux décident que cette durée peut être portée à 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux forfaitaires de prise en charge par l'OPCO qui couvrent tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et des frais de transport et d'hébergement engagés dans le cadre du contrat de professionnalisation. »

Article 4

Modification de l'article 9.12 de la convention collective de la mutualité

L'intégralité de l'article 9.12 de la convention collective de la mutualité est réécrite comme suit :

« Article 9.12

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

9.12.1. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est composée en nombre égal de représentants de l'ANEM, d'une part, et des organisations syndicales représentatives au niveau national, d'autre part, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

9.12.2. La CPNEFP, instance paritaire de définition de la politique de formation professionnelle en lien avec l'OPCO, est une structure de veille, en collaboration avec l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM), sur l'emploi et la formation.

Ses missions sont les suivantes :

- permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
- examiner annuellement les informations relatives aux évolutions législatives et réglementaires influençant directement ou indirectement les emplois, les métiers et les compétences ;
- étudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'OEMM, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
- proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir les objectifs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation ;
- déterminer en fin d'année pour l'année suivante, les clés de répartition de la contribution supplémentaire conventionnelle prévue à l'article 9.2.2 de la CCN de la mutualité entre plusieurs enveloppes budgétaires au regard des priorités qu'elle aura définies ainsi que les dépenses imputables (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations...) ;
- formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur et en informer l'OPCO ;
- suivre les contenus des référentiels des CQP de branche dans le cadre de l'actualisation et du développement de la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences ;
- élaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur ;
- examiner les conséquences des restructurations sur l'emploi et notamment les cas de licenciement collectif touchant au moins 10 salariés dont elle est saisie en temps utile par le ou les organismes concernés, afin de faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé. Les conditions de saisine de la commission sont fixées par le règlement intérieur ;
- diffuser, dans ses domaines de compétences, toute recommandation générale qu'elle estimera utile.

Sur délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CPNEFP peut déterminer, voire ajuster, les priorités de formation de branche dès lors que la situation le lui impose et notamment au regard des informations financières transmises par l'OPCO.

La CPPNI est tenue informée des priorités de branche en matière de formation professionnelle ainsi que des clés de répartition de la contribution supplémentaire conventionnelle déterminées par la CPNEFP.

9.12.3. Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues et pour mener à bien ses travaux, la commission dispose des informations transmises par :

- l'OEMM ;
- l'OPCO ;
- et, plus généralement, de toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

9.12.4. La commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeurs et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auquel n'appartient pas le président. La durée des mandats de président et de vice-président est de 2 ans. Les mandats sont renouvelables.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège employeurs.

La commission se réunit un minimum de trois fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées sur demande de la majorité des membres.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont définies dans le cadre du règlement intérieur.

9.12.5. Les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission bénéficient du maintien de leur rémunération au sein de l'organisme dont ils sont salariés. Les modalités de remboursement des frais de déplacement sont déterminées par le règlement intérieur de la commission. »

Article 5

Dispositions diverses

Article 5.1

Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Hormis les dispositions relatives à la contribution supplémentaire conventionnelle visée à l'article 9.2.2 de la convention collective mutualité, le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les organismes mutualistes de moins de 50 salariés dans la mesure où ses dispositions sont applicables à toutes les structures.

Article 5.2

Suivi de l'avenant

Cet avenant fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux.

Article 5.3

Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir en 2022 afin de réexaminer les dispositions du présent avenant.

En tout état de cause, les dispositions du présent avenant seront reprises dans le cadre de la négociation de branche sur la formation professionnelle.

Article 6

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature.

Article 7

Formalités de dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

Fait à Paris, le 21 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 11 JUILLET 2019

RELATIF À L'INTÉRESSEMENT

NOR : *ASET1951209M*

IDCC : 2205

Entre :

CSN ;

SNN,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

En application de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, les partenaires sociaux du notariat ont engagé une négociation sur ce thème dans l'objectif de conclure un accord de branche qui facilite et sécurise, pour les offices qui le souhaitent et n'en disposent pas encore, la mise en place d'un tel dispositif.

L'accord d'intéressement annexé au présent accord de branche pourra ainsi être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les offices de moins de 50 salariés, ou par accord d'entreprise dans les offices de 50 salariés et plus, après appropriation de la formule de calcul adaptée à la structure et au projet de l'office parmi les quatre options proposées.

Il n'emporte pas d'obligation de mise en place pour les offices qui conservent la possibilité de conclure un accord d'intéressement dans les conditions prévues par la loi s'ils n'adoptent pas l'accord en annexe.

Le versement d'un intéressement ne peut avoir d'effet sur la politique salariale et le déroulement de carrière des salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord de branche s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux et des organismes assimilés au sens de l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Objet

Le présent accord de branche permet à l'employeur qui le souhaite, de mettre en place l'accord d'intéressement annexé dans les conditions détaillées à l'article 3 ci-après.

Soumis à une procédure de rescrit social auprès de l'ACOSS, les formules de calcul qu'il propose ouvrent droit aux exonérations légales de cotisations sociales.

Article 3

Mise en œuvre de l'accord d'intéressement

Article 3.1

Offices de 50 salariés et plus

Dans les offices de 50 salariés et plus, l'accord d'intéressement annexé au présent accord de branche est mis en place dans les conditions prévues par l'article L. 3312-5 du code du travail :

« 1° Par convention ou accord collectif de travail ;

2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

3° Par accord conclu au sein du comité social et économique ;

4° À la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité. »

L'accord ainsi conclu doit être déposé auprès de la DIRECCTE compétente.

Article 3.2

Offices de moins de 50 salariés

Dans les offices de moins de 50 salariés, en application du présent accord de branche, l'employeur peut mettre en place l'accord d'intéressement annexé au présent accord de branche, après avoir sélectionné une formule de calcul et sans en modifier les autres stipulations, par décision unilatérale de l'employeur.

Cette décision unilatérale devra être déposée auprès de la DIRECCTE compétente.

Il sera précisé lors de ce dépôt que cet accord d'intéressement est l'accord d'intéressement annexé à l'accord relatif à l'intéressement de branche dans le notariat du 11 juillet 2019.

Lors de ce dépôt, il sera notamment mentionné :

- le nom de l'office ou de l'organisme assimilé faisant application du présent accord de branche ;
- la date de la décision unilatérale et la date d'effet de l'accord d'intéressement de l'office ;
- la période de 3 années pour laquelle l'intéressement est conclu ;
- l'option retenue concernant la formule de calcul de la prime globale d'intéressement.

Tout employeur qui fera application du présent accord de branche dans son office devra procéder à une information du personnel par tout moyen.

Article 4

Dispositions de suivi

Au moins une fois par an, les partenaires sociaux se réunissent en CPPNI afin de suivre la mise en œuvre de l'accord dans la branche et formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Article 5

Révision et dénonciation

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation du présent accord, le dispositif mis en place dans l'entreprise conformément aux stipulations de l'article 2 du présent accord continue de produire normalement ses effets jusqu'au terme du 3^e exercice social d'application du dispositif d'intéressements dans l'entreprise.

Article 6

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020, sous réserve de l'obtention du rescrit social favorable. Dans l'hypothèse où le rescrit social favorable serait obtenu postérieurement à cette date, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la notification dudit rescrit.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 11 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ACCORD D'INTÉRESSEMENT DE L'OFFICE XX CONCLU DANS LE CADRE DE LA TRANSPOSITION DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT DANS LA BRANCHE DU NOTARIAT DU 11 JUILLET 2019 POUR LES EXERCICES XX, XX ET XX

PRÉAMBULE

Un intéressement du personnel est mis en place au sein de l'office dans le cadre de l'accord d'intéressement dans la branche du notariat du 11 juillet 2019 qui permet d'instituer un tel dispositif sans négociation dans les offices de moins de 50 salariés, et dans les conditions de l'article L. 3312-5 du code du travail dans les offices de 50 salariés au moins.

Transposition de l'annexe audit accord de branche, le présent accord d'intéressement qui retient l'option n° XX prévue par ladite annexe pour la formule de calcul de la prime globale d'intéressement, a pour objectif d'associer le personnel de l'office à son développement et à l'amélioration de ses performances.

Article 1^{er}

Caractéristiques de l'intéressement

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération ou accessoires de salaire en vigueur, conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail.

L'intéressement est aléatoire et variable d'un exercice à l'autre. Il peut être nul.

Article 2

Bénéficiaires

Le présent accord d'intéressement s'applique à l'ensemble des salariés de l'office ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture du contrat en cours d'exercice.

Pour le calcul de l'ancienneté, conformément au code du travail, sont assimilées à des périodes de présence :

- les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les apprentis bénéficient de l'intéressement.

Les stagiaires qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail ne peuvent pas prétendre à l'intéressement.

Article 3

Formule de calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée selon la formule suivante :

Option n° 1

Dispositif basé sur les performances financières de l'office (résultat net comptable)

La prime globale d'intéressement est fonction d'un taux de performance financière, établi sur la base d'un rapport entre le total des produits d'exploitation de l'exercice et le total des charges de l'office sur l'année N.

Aux fins de l'application du présent accord, il est précisé que les termes utilisés ont la signification suivante :

- produits : ensemble des sommes HT facturées par l'office au cours de l'année N ;
- charges : ensemble des charges d'exploitation payées par l'office, pour leur montant HT au cours de l'année N ;
- résultat net comptable : différence entre les produits et les charges (avant IS pour les offices soumis à l'IS) ;
- année N : année civile prise en compte pour le calcul de l'intéressement.

$$\text{Taux} = \frac{\text{Produits année N}}{\text{Charges année N}} \times 100$$

Prime globale d'intéressement :

Si (i) le taux est supérieur à 137 et si (ii) le total des produits de l'année N est supérieur au total des produits de l'année XX (année plancher de référence), alors l'enveloppe globale d'intéressement est égale à 5 % du résultat net comptable de l'année N.

Exemple chiffré :

Premier cas : produits de 2 000 000 € et charges de 1 500 000 €

$$\text{Taux} = (2\,000\,000 / 1\,500\,000) \times 100 = 133$$

Le taux étant inférieur à 137 : pas d'intéressement

Second cas : produits de 2 000 000 € et charges de 1 200 000 €

$$\text{Taux} = (2\,000\,000 / 1\,200\,000) \times 100 = 166$$

Le taux étant supérieur à 137, une prime globale d'intéressement est générée.

$$\text{Prime globale} = \text{résultat net comptable} \times 5\% = 800\,000 \times 5\% = 40\,000\,€$$

Option n° 2

Dispositif basé sur la hausse du chiffre d'affaires de l'office

La prime globale d'intéressement est fonction d'un taux d'évolution du chiffre d'affaires HT de l'office, établi sur la base d'un rapport entre (i) la différence entre le chiffre d'affaires HT de l'année N d'une part et le chiffre d'affaires HT de l'année N – 1 d'autre part, sur (ii) le chiffre d'affaires HT de l'année N – 1.

Aux fins de l'application du présent accord, il est précisé que les termes utilisés ont la signification suivante :

- chiffre d'affaires : ensemble des sommes HT facturées par l'office ;
- année N : année civile prise en compte pour le calcul de l'intéressement ;
- année N – 1 : année civile précédant l'année prise en compte pour le calcul de l'intéressement.

$$\text{Taux} = \frac{\text{CA année N} - \text{CA année N} - 1}{\text{CA année N} - 1} \times 100$$

Prime globale d'intéressement :

- si (i) le taux est supérieur à 10 % et si (ii) le CA de l'année N est supérieur au CA de l'année XX (année plancher de référence), alors l'enveloppe d'intéressement est égale à 10 % de la différence entre le CA de l'année N et le CA de l'année N – 1 ;
- si (i) le taux est supérieur à 15 % et si (ii) le CA de l'année N est supérieur au CA de l'année XX (année plancher de référence), alors l'enveloppe d'intéressement est égale à 15 % de la différence entre le CA de l'année N et le CA de l'année N – 1 ;
- si (i) le taux est supérieur à 20 % et si (ii) le CA de l'année N est supérieur au CA de l'année XX (année plancher de référence), alors l'enveloppe d'intéressement est égale à 20 % de la différence entre le CA de l'année N et le CA de l'année N – 1.

Exemple chiffré :

CA année N : 2 000 000 €

CA année N – 1 : 1 800 000 €

Taux : 11,11 %.

Le taux étant supérieur à 10 % mais inférieur à 15 %, la prime globale s'établit comme suit : 10 % de la différence entre le CA de l'année N et celui de l'année N – 1 = 10 % × (2 000 000 – 1 800 000) = 10 % × 200 000 = 20 000 €.

Option n° 3

Dispositif basé sur le résultat net comptable par tranche par associé

La prime globale d'intéressement est fonction du résultat net comptable moyen par associé de l'office sur l'année N.

Aux fins de l'application du présent accord, il est précisé que les termes utilisés ont la signification suivante :

- résultat net comptable moyen par associé : différence entre les produits et les charges de l'office sur une année/nombre d'associés de l'office, (avant IS pour les offices soumis à l'IS)
- année N : année civile prise en compte pour le calcul de l'intéressement.

Prime globale d'intéressement :

- résultat net comptable moyen par associé pour l'année N : 0 % sur la tranche entre 0 et 150 000 € ;
- résultat net comptable moyen par associé pour l'année N : 10 % sur la tranche entre 150 000 € et 300 000 € ;
- résultat net comptable moyen par associé pour l'année N : 15 % au-delà de 300 000 €.

Pour générer une prime globale d'intéressement, le résultat net comptable moyen par associé devra impérativement être supérieur à celui de l'année XX (année plancher de référence lors de la mise en place du dispositif).

Exemple chiffré :

4 associés

RN n par associé avant IS : $180\,000 \times 10\%$

Intéressement : $(4 \times 30\,000) = 12\,000\text{ €}$

Option n° 4

Dispositif basé sur la hausse du nombre d'actes.

La prime globale d'intéressement est fonction de l'augmentation du nombre d'actes signés entre l'année N et l'année N – 1.

Aux fins de l'application du présent accord, il est précisé que les termes utilisés ont la signification suivante :

- actes : actes signés ;
- année N : année civile prise en compte pour le calcul de l'intéressement ;
- année N – 1 : année civile précédant l'année prise en compte pour le calcul de l'intéressement.

Prime globale d'intéressement :

- $(\text{nombre d'actes année N} - \text{nombre d'actes année N} - 1) \times 100\text{ €}$.

Pour générer une prime globale d'intéressement, le nombre d'actes rédigés devra impérativement être supérieur à celui de l'année XX (année plancher de référence lors de la mise en place du dispositif).

Exemple chiffré :

Année N – 1 : 1 000 actes

Année N : 1 050 actes

Prime globale : $50 \times 100 = 5\,000\text{ €}$.

Un supplément d'intéressement peut éventuellement être décidé dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du montant total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 4

Répartition entre les bénéficiaires

Article 4.1

Critères

Le montant global de l'intéressement est réparti de la manière suivante :

- 50 % de la prime globale d'intéressement selon une répartition proportionnelle aux salaires.

La moitié de la prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement aux salaires bruts de base de chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

- 50 % de la prime globale d'intéressement selon une répartition en fonction de la durée de présence.

La moitié de la prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires en fonction de la durée de présence effective, ou assimilée, dans l'office au cours de l'exercice de référence.

Pour les salariés à temps partiel, cette répartition se fait proportionnellement à la durée de leur temps de travail sur l'année concernée.

Sont assimilés à une période de présence au sens du présent article les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Les périodes passées en dehors de l'entreprise dans le cadre des contrats liées à la formation professionnelle doivent être comptabilisées dans leur durée de présence.

Article 4.2

Plafonnement des droits individuels

Le montant de l'intéressement susceptible d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale, étant entendu que le PASS à retenir est celui en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires à temps partiel et pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans l'office que pendant une partie de l'exercice.

Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report dans le temps.

Pour la répartition du reliquat de l'intéressement, les sommes non distribuées en raison du plafond individuel feront l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint ledit plafond selon les mêmes modalités de répartition. Si un reliquat subsiste, il sera réparti entre les salariés (en respectant les critères de répartition originels listés au 4.1) et intégré dans l'assiette des cotisations sociales et dans le revenu net imposable de chaque salarié.

Article 5

Versement et affectation de l'intéressement

Le calcul du montant exact de l'intéressement ne peut intervenir qu'après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré. Le versement a lieu, au plus tard, le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de salaire comportant les mentions prévues à l'article 6.2 du présent accord.

À cette occasion, chaque bénéficiaire peut décider de percevoir immédiatement ou, le cas échéant, d'investir tout ou partie de sa prime d'intéressement dans le plan d'épargne salariale tels qu'il est mis en place au sein de l'entreprise ou de la branche.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le fonds désigné à cet effet par le règlement du PEE en vigueur dans l'entreprise, s'il en existe un, ou à défaut de précision dans ledit règlement, dans le fonds le plus sécuritaire, prévu par celui-ci.

À défaut de PEE dans l'entreprise, la prime d'intéressement est versée dans le fonds désigné à cet effet par le règlement du PEI de branche ou à défaut de précision dans ledit règlement, dans le fonds le plus sécuritaire du PEI de branche.

Les sommes investies dans le plan sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice social au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan.

Article 6

Information des bénéficiaires

Article 6.1

Information collective

L'application du présent accord et ses modalités d'exécution seront suivies par le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui et, à défaut, la commission *ad hoc* comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet.

Les représentants du personnel vérifient l'exactitude du calcul de la prime globale d'intéressement et le respect des modalités de répartition prévues.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées par le comité social et économique et à défaut (pour les offices de moins de 11 salariés ou plus de 10 salariés avec un procès-verbal de carence d'un CSE), une commission *ad hoc* telle que définie ci-dessus. Les éléments ayant servi de base à l'établissement de l'intéressement sont tenus à la disposition des représentants du personnel.

Article 6.2

Information individuelle

Conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place.

Par ailleurs conformément à l'article D. 3313-8 du code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel.

La somme attribuée à un bénéficiaire en application du dispositif d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

- 1° Le montant global de l'intéressement ;
- 2° Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- 3° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- 4° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- 5° Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- 6° Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 7

Droits des bénéficiaires quittant l'office

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'office, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'office avant que celui-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est le cas échéant titulaire, l'office prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'office pendant une durée de 1 an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où le bénéficiaire peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8

Différends et litiges

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable. À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

En cas de mise en place unilatérale de l'accord d'intéressement, une solution amiable est recherchée avec la partie contestant les modalités d'application du présent accord. À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 9

Évolutions réglementaires

Le présent accord d'intéressement a été conclu dans les dispositions légales et réglementaires applicables au moment de la conclusion de l'accord d'intéressement dans la branche du notariat du 11 juillet 2019. En cas de modification de ces dispositions, les nouvelles règles d'ordre public s'appliquent de plein droit sans qu'il soit nécessaire de le modifier.

Article 10

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord s'applique pour une durée déterminée de 3 ans, soit pour les exercices XX, XX et XX.

Il est mis en place avant le terme du 6^e mois du premier exercice social d'application.

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié pendant sa durée d'application.

En aucun cas le dispositif institué par le présent accord ne pourra faire l'objet d'une tacite reconduction.

Article 11

Modalités de mise en place

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la mise en place des stipulations du présent accord se fera dans le cadre d'un accord d'entreprise qui doit être déposé auprès de la DIRECCTE.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut faire application du présent accord par décision unilatérale de l'employeur qui doit être déposée auprès de la DIRECCTE.

À [...], le [...].

En cas de décision unilatérale :

– signature de l'employeur, titre, et tampon de l'office.

En cas d'accord, en fonction du mode de conclusion (conformément à l'article L. 3312-5 du code du travail) :

- signature de l'employeur et, des partenaires sociaux dans l'entreprise (convention ou accord collectif de travail), ou ;
- signature de l'employeur et des représentants d'OS représentatives dans l'entreprise ou ;
- signature de l'employeur et la majorité des membres du CSE ou ;
- signature de l'employeur et ratification des 2/3 du personnel.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT DU 17 JUIN 2019
RELATIF À L'ALLOCATION SPÉCIFIQUE DE DÉPLACEMENT
NOR : *ASET1951201M*
IDCC : 2098

Entre :

SNPA ;

SORAP,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

SUD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À l'occasion de la conclusion de l'avenant du 27 octobre 2014, les partenaires sociaux avaient rappelé leur attachement à l'ordonnancement juridique négocié au niveau de la branche professionnelle des prestataires de services au travers des accords du 13 février 2006 et du 10 mai 2010.

Le présent avenant est l'occasion de confirmer cet attachement à ce dispositif conventionnel étendu qui permet de recourir, dans chacune des activités concernées, au CIDD et au CDII vu les usages constatés dans ces secteurs.

L'allocation spécifique de déplacement, en tant qu'elle est l'une des différentes garanties adéquates que présentent les accords concernés, a fait l'objet d'une négociation en 2019 pour son éventuelle revalorisation.

Cette négociation a aussi été l'occasion pour les partenaires sociaux de préciser les modalités d'application de l'allocation spécifique de déplacement dans le respect de l'esprit des parties qui ont négocié et signé les accords susvisés.

C'est à l'issue de cette négociation qu'il a été convenu d'acter dans deux avenants distincts la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement et les précisions relatives à son fonctionnement, qui font, pour ces dernières, l'objet du présent avenant.

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent avenant a pour objet de préciser certaines dispositions de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, modifiés par l'avenant du 27 octobre 2014, tous deux conclus dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire.

Article 2

Précision relative à l'application de l'allocation spécifique de déplacement

Il est rappelé que l'allocation spécifique de déplacement est prévue par les dispositions conventionnelles suivantes :

- article 4.3 de l'accord étendu du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale ;
- article 4.4 de l'accord étendu du 10 mai 2010 relatif à l'optimisation de linéaires.

Dans ce cadre, les signataires entendent préciser que l'allocation spécifique de déplacement est une indemnisation due au titre, d'une part, du trajet aller, entre le domicile du salarié et son premier lieu d'intervention de la journée, d'autre part, du trajet retour entre le dernier lieu d'intervention de la journée et son domicile mais aussi, enfin, pour les déplacements entre plusieurs lieux d'intervention au cours de la même journée.

Cette indemnisation, versée sur justificatif en cas d'utilisation d'un véhicule pour les déplacements susvisés, est calculée au regard du nombre de kilomètres effectivement parcourus par le salarié.

Cela exclut notamment toute évaluation forfaitaire de l'allocation spécifique de déplacement.

Article 3

Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prend effet à compter du premier jour civil suivant son extension qui sera demandée au Ministère compétent par les signataires.

Article 4

Révision et dénonciation de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective.

Article 5

Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 17 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

AVENANT N° 3 DU 13 JUIN 2019
À L'ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
NOR : ASET1951197M

Entre :
CPME ;
MEDEF ;
U2P,

D'une part, et

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 98 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :
Après les deux premiers alinéas, le deuxième tiret après « Par dérogation » est modifié comme suit :
« – pour les participants ayant liquidé leur retraite de base au taux plein et qui sont assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) au premier taux au-dessus du seuil d'exonération sur leur pension de retraite complémentaire en raison du montant de leur revenu fiscal de référence de leur dernier ou avant-dernier avis d'imposition connu au moment de la liquidation de leur retraite complémentaire, les coefficients de solidarité annuels sont fixés à 0,95, »

avec le renvoi suivant supplémentaire en note de bas de page : « Taux fixé à 3,8 % à la date de l'ANI du 10 mai 2019 ».

Les cas d'exonération des coefficients de solidarité sont listés par ordre alphabétique *a*, *b* et *c*.

Au *a*, la référence à « l'article 87 de la loi n° 2010-1330 du 10 novembre 2010 » est remplacée par la référence à « l'article 34 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 ».

Les cas d'exonération suivants sont ajoutés, comme suit :

« *d*) Pour les participants ayant bénéficié, à la veille de leur retraite à taux plein, de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) visée aux articles L. 5423-1 à L. 5423-3 du code du travail ;

e) Pour les participants qui se sont vus reconnaître une incapacité permanente partielle de 20 % ou plus à la suite d'un accident du travail ou de trajet tels que définis aux articles L. 411-1 ou L. 411-2

du code de la sécurité sociale, ou d'une maladie professionnelle telle que définie à l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale ;

f) Pour les participants qui bénéficient d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie telles que définies au 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

g) Pour les participants ayant bénéficié de l'allocation adulte handicapé visée aux articles L. 821-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

Enfin, les deux alinéas suivants sont rajoutés en fin d'article :

« Les participants visés au *d* et *e* du présent article qui auraient liquidé leur pension de retraite avant la signature de l'accord du 10 mai 2019 pourront formuler, avant le 31 décembre 2019, une demande d'exonération à effet rétroactif.

En cas d'évolution des dispositifs légaux et réglementaires visés au présent article, les partenaires sociaux se réuniront pour adapter le champ de l'exonération des coefficients de solidarité aux règles nouvelles afin d'obtenir un impact équivalent en termes de bénéficiaires et de coût. »

Fait à Paris, le 13 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 142 DU 21 MAI 2019

RELATIF AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DIT « D'INTERVENTION »

NOR : ASET1951200M

IDCC : 2511

Entre :

CoSMoS ;

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FNASS,

D'autre part,

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier la convention collective dans les termes qui suivent :

Article 1^{er}

Dans le chapitre IV de la CCNS, l'article 4.7.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.7.2. Contrat d'intervention

Le contrat dit "d'intervention" est un contrat à durée déterminée conclu au titre de l'usage constant, entrant dans la définition de l'article L. 1242-2 du code du travail, dans les conditions et limites suivantes :

- il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle, d'une durée limitée dans le temps et n'ayant pas vocation à se répéter au cours d'une même année civile ;
- il a pour objet la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations ;
- sa durée est liée à celle de l'événement organisé, étant entendu que cette durée couvre les périodes de montage et démontage.

Durant la tenue de la compétition ou de la manifestation organisée, la durée du travail effectif pourra être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives. Les heures supplémentaires seront majorées conformément aux dispositions du code du travail au-delà de la durée légale du travail.

Le contrat dit "d'intervention" peut également être conclu pour les périodes de préparation et/ou de clôture d'une compétition ou manifestation sportive de dimension internationale, d'une ampleur

exceptionnelle, pour les employeurs constitués sous forme associative ou commerciale ayant pour objet principal l'organisation de la compétition ou manifestation sportive concernée.

Dans ce cas, la durée du contrat correspond strictement au temps de préparation, de déroulé et/ou de clôture de la compétition ou manifestation sportive.

En contrepartie des contraintes ci-dessus définies, l'employeur devra verser au salarié une prime d'intervention d'un montant égal à 10 % du montant de sa rémunération totale brute. Cette compensation ne sera pas due dans le cas de transformation du contrat d'intervention en contrat à durée indéterminée. »

Article 2

Dans le cadre des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de prévoir des dispositions types pour les entreprises de moins de 50 salariés et considèrent que les dispositions du présent avenant intègrent déjà les particularités de ces entreprises.

Article 3

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

Fait à Paris, le 21 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 143 DU 21 MAI 2019
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET À LA COLLECTE DU PARITARISME DE BRANCHE

NOR : *ASET1951203M*

IDCC : 2511

Entre :

CoSMoS ;

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé de revoir l'écriture du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel, dans ces dispositions relatives à la formation professionnelle, en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- 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 ;
- des ordonnances travail mises en place par le président de la République, Emmanuel Macron ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Dans le même contexte, les dispositions relatives à l'organisme compétent pour collecter le fonds d'aide au développement du paritarisme de branche sont modifiées.

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre VIII de la CCNS sont remplacées par les dispositions suivantes :

« PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du sport réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement personnel et de sécurisation de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux du sport souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- utiliser l'observatoire des métiers du sport, notamment pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à utiliser leurs droits acquis sur leur compte personnel de formation en tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 8.1

Plan de développement des compétences

8.1.1. Règles générales

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, les employeurs assurent l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veillent au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Dans ce cadre, ils peuvent élaborer un plan de développement des compétences annuel ou pluriannuel qui est, le cas échéant, soumis à la consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

Lorsqu'il existe une représentation du personnel au sens du chapitre III, les entreprises sont tenues d'établir tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

8.1.2. Actions de formation et rémunération

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face. Parmi ces actions de formation, une distinction est opérée entre les actions de formation obligatoires qui doivent être effectuées sur le temps de travail des autres actions qui peuvent être réalisées hors du temps de travail.

8.1.2.1. Actions de formation obligatoirement réalisées sur le temps de travail

Il s'agit de toute action de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Cette action, qui doit obligatoirement se dérouler pendant les heures habituellement travaillées, est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

8.1.2.2. Autres actions de formation

Les actions de formation, autres que celles visées à l'article 8.1.2.1, se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement ;
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Lorsque l'action de formation est suivie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.2

Compte personnel de formation

8.2.1. Ouverture et fermeture du CPF

Chaque salarié bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF) dans les conditions définies par la loi.

8.2.2. Mobilisation du CPF

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Le CPF peut être mobilisé dans trois hypothèses :

- en autonomie par le salarié ;
- en coconstruction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle conformément à l'article 8.3.

8.2.3. Formations éligibles au CPF

Les formations susceptibles d'être suivies et financées dans le cadre du CPF sont celles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail, à savoir :

- les formations certifiantes et qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au registre spécifique des certifications et des habilitations (RSCH) gérés par France compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
- les bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Article 8.3

CPF de transition professionnelle

8.3.1. Principes

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. La mise en œuvre et l'information sont confiées, à compter du 1^{er} janvier 2020, aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales (elles sont confiées aux FONGECIF avant cette date).

8.3.2. Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle est :

- soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. Ne peut être pris en compte au titre du calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise, notamment, au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Article 8.4

Contrat de professionnalisation

8.4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'État inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche du sport ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du sport ;
- de préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé ;
- d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié (mesure expérimentale jusqu'au 28 décembre 2021).

8.4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 8.4.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau.
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- c) Aux autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'État du ministère des sports, des CQP de la branche. Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois. Cet alinéa pourra concerner d'autres diplômes dont la liste sera établie par la CPNEF et annexée à la CCNS.

En outre, pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

8.4.4.2. Durée de la formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'État du ministère des sports, d'un CQP de la branche. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant. Cet alinéa pourra concerner d'autres diplômes dont la liste sera établie par la CPNEF et annexée à la CCNS.

8.4.4.3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2.

8.4.4.4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le salarié âgé de 16 à 25 ans perçoit une rémunération brute égale à 70 % du Smic la première année et à 80 % du Smic la seconde année.

Toutefois, le salarié âgé de plus de 21 ans qui est titulaire d'au moins un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ne pourra pas percevoir une rémunération inférieure à 80 % du Smic, quelle que soit l'année du contrat.

Le salarié âgé d'au moins 26 ans perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

8.4.4.5. Tutorat

Conformément aux articles L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, celui-ci doit :

- suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.5

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

En associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles, Pro-A permet aux salariés visés à l'article 8.5.1 d'atteindre un niveau de qualification supérieure ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou promotion par l'alternance.

8.5.1. Salariés concernés

Le dispositif Pro-A est ouvert aux salariés listés ci-dessous dont le niveau de qualification est inférieur au grade de licence (niveau 6) :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les sportifs et entraîneurs professionnels en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

8.5.2. Actions de formation

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Les modalités relatives à la désignation d'un tuteur sont conformes aux dispositions de l'article 8.4.4.5.

Eu égard aux carrières courtes des salariés de la branche Sport et aux importants besoins de reconversion qui en découlent, la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les diplômes inscrits au RNCP.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale de l'action, et ce pour toute formation diplômante.

Les actions de formation de Pro-A peuvent se dérouler pendant le temps de travail, elles donnent lieu alors au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se réaliser pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou bien à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours).

Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer son accord écrit préalable.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.6

Contributions à la formation professionnelle

8.6.1. Dispositions générales

Toute entreprise est tenue de consacrer un pourcentage minimum de sa masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue, pourcentage fixé dans les conditions ci-après.

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle, composée de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, est établie en référence à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des cotisations sociales est forfaitaire (personnel d'encadrement des centres de vacances et de loisirs, personnel employé par des associations sportives ou d'éducation populaire, formateurs occasionnels...) pour lesquels l'assiette à prendre en compte est le salaire brut.

L'AFDAS est désigné comme opérateur de compétences (OPCO) de la branche du sport pour financer le plan de développement des compétences et les actions en alternance (contrat de professionnalisation, Pro-A et contrat d'apprentissage) et pour collecter jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la collecte par l'Urssaf, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, l'ensemble des contributions légales et supplémentaires conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

8.6.2 Répartition des fonds

Les contributions légales relatives à la formation professionnelle et à l'alternance dont doivent s'acquitter les employeurs sont reversées à France compétences, et sont dédiées au financement :

- de l'alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle ;
- du plan de développement des compétences ;
- du compte personnel de formation ;
- de la formation des demandeurs d'emploi.

Les montants des contributions applicables dans ce cadre sont définis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une contribution dédiée au financement du CPF égale à 1 % est en outre due par toutes les entreprises pour l'emploi de salariés en CDD, conformément à la réglementation, en plus des contributions susmentionnées.

De plus, outre ces contributions légales, les entreprises versent à l'organisme collecteur désigné une contribution supplémentaire conventionnelle dont le taux par tranche d'effectif de l'entreprise sera le suivant :

- moins de 10 salariés : 1,05 % (avec un versement minimum de 30 €) ;
- 10 salariés à moins de 50 salariés : 0,20 % ;
- 50 salariés à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
- 300 salariés et plus : 0,10 %.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

En outre, une contribution supplémentaire conventionnelle dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de structures relevant du champ de la CCNS (bénévoles ayant des missions de direction et de gestion de la structure tels que président, trésorier, secrétaire général, membre d'une instance dirigeante) d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

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

Cette contribution est versée à l'organisme collecteur désigné.

Ces contributions conventionnelles sont mutualisées dans une section dédiée à cet effet au sein de l'organisme collecteur désigné.

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

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

Article 8.7

Observatoire des métiers du sport

8.7.1. Préambule

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche un observatoire des métiers du sport est mis en place.

L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Selon leur objet, les travaux de l'observatoire sont examinés prioritairement par la commission nationale de négociation ou par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations. Ils peuvent être utilisés par l'ensemble des commissions et groupes de travail paritaires créés par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des négociations.

8.7.2. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers du sport est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière d'alternance) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur du sport, les besoins de la branche, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
 - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
 - de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - de nourrir les travaux utiles aux négociations des partenaires sociaux de la branche.

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

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- participer aux études et observations conduites par les services de l'État et les collectivités territoriales ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer des partenariats.

8.7.3. Fonctionnement

L'observatoire est composé de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

L'observatoire est financé par le fonds institué par l'article 2.3.1 de la présente convention et par toute autre ressource non interdite par la loi.

Les travaux de l'observatoire nécessitant l'engagement des financements mentionnés au présent article, ou de fonds du paritarisme, sont soumis à l'approbation de la CPNEF. Le conseil de gestion du fonds d'aide au développement du paritarisme met en œuvre ces décisions, sous réserve qu'il dispose des fonds nécessaires. »

Article 2

Il est ajouté une annexe II à la CCNS :

« ANNEXE II

LISTE DES DIPLOMES PRÉVUE AUX ARTICLES 8.4.4.1 ET 8.4.4.2 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT

Pour les diplômes visés dans la présente annexe II, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois en application de l'article 8.4.4.1 de la CCNS, et la durée de la formation hors entreprise peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation en application de l'article 8.4.4.2 de la CCNS.

Les diplômes concernés sont les suivants :

Titre à finalité professionnelle de la fédération française de natation :

– « Moniteur sportif de natation » ;

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de football :

– « Moniteur de football » ;

– « Entraîneur de football » ;

– « Entraîneur formateur de football » ;

– « Entraîneur professionnel de football ».

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de handball :

– « Éducateur de handball (mention entraîneur territorial/mention animateur des pratiques socio-éducatives et sociétales) » ;

– « Entraîneur de handball » ;

– « Entraîneur de handball du secteur professionnel (mention entraîneur professionnel/mention entraîneur-formateur) ».

Article 3

Dans le chapitre II de la CCNS, les 2^e et 3^e alinéas de l'article 2.3.2 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Cette cotisation est recouvrée par l'organisme compétent suivant les mêmes modalités que la contribution formation professionnelle continue. »

Article 4

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

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

Fait à Paris, le 21 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 144 DU 2 JUILLET 2019
RELATIF AUX CQP INSTRUCTEUR FITNESS
(ANNEXE I DE LA CCN DU SPORT DU 7 JUILLET 2005)

NOR : ASET1951204M
IDCC : 2511

Entre :

CoSMoS ;

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES et limites d'exercice
Instructeur fitness option « cours collectifs » et option « musculation et personal training »	Le titulaire du CQP instructeur fitness est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP instructeur fitness exerce en toute autonomie et pour tout public. Pour le titulaire de l'option « cours collectifs », l'animateur encadre en autonomie et à temps partiel dans la limite de 360 heures annuelles de face-à-face pédagogique les activités de fitness en cours collectifs auprès de tout public. Pour le titulaire de l'option « musculation et personal training », l'animateur encadre en autonomie et à temps partiel dans la limite de 360 heures annuelles de face-à-face pédagogique les activités de musculation et de cardio-training en individuel ou en groupe.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES et limites d'exercice
Instructeur fitness option « cours collectifs » et option « musculation et personal training »	Le titulaire du CQP instructeur fitness est classé au groupe 3 de la CCNS	Lorsque les limites d'exercice horaires sont dépassées, le titulaire du CQP instructeur fitness est classé au groupe 4 de la CCNS.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

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

Fait à Paris, le 2 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale
IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

AVENANT N° 10 DU 21 MAI 2019
RELATIF AU CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES
POUR LES CHAUFFEURS-LIVREURS

NOR : ASET1951199M
IDCC : 1930

Entre :
ANMF ;
SRF ;
CFSI ;
SNIA,

D'une part, et
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CFE-CGC agro,

D'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont négocié un agenda social afin d'organiser le dialogue social de la branche pour 2018-2019.

Il est convenu d'aborder la révision du contingent d'heures supplémentaires des chauffeurs-livreurs afin de s'adapter aux besoins et difficultés rencontrés par les entreprises et les salariés concernés.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet d'adapter le contingent d'heures supplémentaires des salariés de la CCN MTG aux besoins et difficultés rencontrés par les entreprises et les salariés concernés (IDCC 1930).

Article 2

Modification de l'article 69 : heures supplémentaires

« Article 69.1

Contrepartie aux heures supplémentaires

Par dérogation aux dispositions légales relatives au paiement des heures supplémentaires, les établissements donneront priorité à la prise de repos compensateur de remplacement à la place de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, quelle que soit la modalité d'organisation du temps de travail applicable (référence hebdomadaire ou de variation de l'horaire de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année).

Dans cette hypothèse, les établissements détermineront, après consultation des organisations syndicales et des représentants du personnel, s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- le caractère partiel ou total de ladite conversion (paiement de l'heure et de sa majoration ou paiement de l'heure et repos compensateur correspondant à la majoration, ou paiement de certaines heures et repos pour d'autres).

Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 6 mois.

Le repos compensateur de remplacement pourra, pour tout ou partie, alimenter le compte épargne-temps de chaque salarié.

L'employeur conserve toutefois la possibilité de substituer au repos une majoration de salaire équivalente.

Article 69.2

Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires et contreparties

69.2.1. Rappel de la notion de contingent

Les heures imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sont, conformément aux dispositions légales en vigueur, celles accomplies au-delà de la durée légale de travail.

Ne s'imputent pas sur le contingent :

- les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de travaux urgents ;
- les heures supplémentaires donnant lieu à une compensation intégrale sous forme de repos ;
- les heures dites “de récupération” ou heures de travail perdues telles que prévues par la loi ;
- les heures de dérogations permanentes ou temporaires instaurées par les décrets d'application de la loi sur les 40 heures ;
- les heures correspondant à la journée de solidarité dans la limite de 7 heures (code du travail, article L. 3133-9).

69.2.2. Volume des contingents et contrepartie

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé comme suit :

69.2.2.1. Salariés itinérants non-cadres

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires pour les salariés itinérants non-cadres est défini en référence au contingent réglementaire, lequel est actuellement fixé à 220 heures. Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent ouvrent droit aux contreparties fixées par la loi.

69.2.2.2. Chauffeurs livreurs

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires pour les chauffeurs-livreurs est de 350 heures. Ce contingent est constitué d'un « contingent d'heures supplémentaires obligatoire » et d'un « contingent d'heures supplémentaires choisi ».

Contingent d'heures supplémentaires obligatoire

Les heures supplémentaires, s'imputant sur le contingent annuel, jusqu'à 220 heures par an s'imposeront aux salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent obligatoire ouvrent droit aux contreparties fixées par la loi.

Contingent d'heures supplémentaires choisi

Entre 220 heures et 350 heures par an, les salariés auront la faculté de refuser d'effectuer des heures supplémentaires s'imputant sur le contingent, sans avoir à justifier d'une raison particulière.

Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires choisi ouvrent droit à :

- une majoration de 30 % pour les 8 premières heures effectuées au-delà de la durée légale de travail hebdomadaire
- une majoration de 50 % pour les heures effectuées au-delà.

69.2.2.3. Reste du personnel

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est de 188 heures pour le reste du personnel.

Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent ouvrent droit aux contreparties fixées par la loi.

69.2.2.4. Application des contingents

Ces contingents s'appliquent également en cas de variation de la durée du travail sur plusieurs semaines ou sur l'année (art. 63).

Article 69.3

Contreparties aux heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent

69.3.1. Dispositions spécifiques aux salariés itinérants

Toutes les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures ouvrent droit, conformément aux dispositions légales, à :

- une contrepartie en rémunération ou en repos compensateur de remplacement ;
- et à une contrepartie obligatoire en repos.

69.3.2. Dispositions spécifiques aux chauffeurs-livreurs

Toutes les heures effectuées au-delà « contingent obligatoire » de 220 heures donneront lieu à une majoration de salaire de 30 % de la rémunération du salarié pour les 8 premières heures au-delà de 35 heures hebdomadaires et de 50 % pour les heures effectuées au-delà.

Toutes les heures accomplies au-delà du « contingent choisi » ouvrent droit, conformément aux dispositions légales, à :

- une contrepartie en rémunération ou en repos compensateur de remplacement ;
- et à une contrepartie obligatoire en repos.

69.3.3. Dispositions spécifiques au reste du personnel

Toutes les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 188 heures ouvrent droit, conformément aux dispositions légales, à :

- une contrepartie en rémunération ou en repos compensateur de remplacement ;
- et à une contrepartie obligatoire en repos.

Article 69.4

Synthèse des contreparties aux heures supplémentaires

69.4.1. Synthèse pour les salariés itinérants :

	DANS LE CADRE DU CONTINGENT	HORS CONTINGENT
	De 0 à 220 heures	Au-delà de 220 heures
Majoration des 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Majoration des heures au-delà de 8 heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Contrepartie obligatoire en repos	0	Entreprises jusqu'à 20 salariés : 50 % Entreprises au-delà de 20 salariés : 100 %

69.4.2. Synthèse pour les chauffeurs livreurs

	DANS LE CADRE du contingent obligatoire	DANS LE CADRE du contingent choisi	HORS CONTINGENT
	De 0 à 220 heures	De 221 à 350 heures	Au-delà de 350 heures
Majoration des 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Majoration de 30 %	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Majoration des heures au-delà de 8 heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Majoration de 50 %	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Contrepartie obligatoire en repos	0	0	Entreprises jusqu'à 20 salariés : 50 % Entreprises au-delà de 20 salariés : 100 %

69.4.3. Synthèse pour le reste du personnel

	DANS LE CADRE DU CONTINGENT	HORS CONTINGENT
	De 0 à 188 heures	Au-delà de 188 heures
Majoration des 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Majoration des heures au-delà de 8 heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Contrepartie obligatoire en repos	0	Entreprises jusqu'à 20 salariés : 50 % Entreprises au-delà de 20 salariés : 100 %

Article 3

Dispositions finales du présent avenant

Article 3.1

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3.2

Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.3

Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

Article 3.4

Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Article 3.5

Date d'entrée en vigueur et effet

Il entrera en vigueur à compter de sa signature. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les dispositions susvisées de l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016, les autres dispositions de la convention collective nationale MTG restant inchangées.

Fait à Paris, le 21 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190390-001019

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
