



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



PREMIER  
MINISTRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2020-10**

21 mars 2020

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-10 du 21 mars 2020

Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-10

# conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-10 du 21 mars 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) :</b> avenant n° 29 du 8 octobre 2019 modifiant l'accord du 24 mai 2007 relatif au régime de frais de santé au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 .....	4
<b>Acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) :</b> avenant n° 30 du 5 novembre 2019 à l'accord du 24 mai 2007 relatif aux taux de cotisation du régime de prévoyance .....	11
<b>Acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) :</b> avenant n° 31 du 8 janvier 2020 relatif à la valeur du point et aux minima salariaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 .....	13
<b>Assainissement (maintenance industrielle) :</b> avenant n° 33 du 3 décembre 2019 modifiant l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime santé complémentaire au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 .....	15
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord de branche du 2 octobre 2019 relatif à la valorisation des parcours syndicaux .....	19
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) :</b> avenant du 24 octobre 2019 relatif au départ à la retraite .....	61
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager) :</b> avenant n° 2 du 17 octobre 2019 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme .....	63
<b>Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ETAM]) :</b> accord du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Bourgogne-Franche-Comté) .....	65
<b>Bâtiment (Seine-et-Marne [ETAM]) :</b> accord du 9 décembre 2019 relatif aux salaires mensuels minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Seine-et-Marne) .....	67
<b>Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 9 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Seine-et-Marne) .....	69
<b>Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 9 décembre 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2020 (Seine-et-Marne) .....	72
<b>Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ouvriers, ETAM et cadres]) :</b> avenant du 12 février 2020 à l'accord du 27 mars 2019 relatif à la revalorisation des salaires (La Réunion) .....	75

<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie – Horlogerie</b> : accord du 18 décembre 2019 relatif au dispositif Pro-A.....	77
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie</b> : avenant n° 3 du 19 novembre 2019 à l'accord du 17 juillet 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 .....	87
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie – Horlogerie</b> : avenant n° 6 du 27 novembre 2019 relatif au financement et au développement du dialogue social .....	92
<b>Commissaires-priseurs judiciaires</b> : avenant n° 1 du 22 novembre 2019 relatif au protocole d'établissement des comptes techniques et financiers pour les contrats frais de santé .....	96
<b>Commissaires-priseurs judiciaires</b> : avenant n° 1 du 8 janvier 2020 à l'accord du 1 <sup>er</sup> mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle et à la reconversion ou promotion par l'alternance .....	98
<b>Couture parisienne</b> : accord du 12 septembre 2019 relatif à l'agenda social .....	101
<b>Grands magasins</b> : accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	103
<b>Grands magasins</b> : avenant du 12 décembre 2019 à l'accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	109
<b>Habillement (succursales)</b> : accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) .....	111
<b>Habillement (succursales)</b> : avenant du 9 décembre 2019 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) .....	117
<b>Optique-lunetterie de détail</b> : avenant n° 5 du 12 décembre 2019 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadre au 1 <sup>er</sup> janvier 2020.....	119
<b>Pharmacie d'officine</b> : avenant du 10 janvier 2020 portant révision de l'accord du 2 octobre 2017 relatif aux recommandations de l'APGIS .....	121
<b>Pôle emploi</b> : avenant du 14 juin 2019 à l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention.....	124
<b>Restauration rapide</b> : avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif à l'action sociale .....	126
<b>Spectacle (intermittents)</b> : avenant du 23 juillet 2019 à l'accord interbranche du 25 septembre 2014 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	129
<b>Travaux publics</b> : accord du 3 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A.....	131
<b>Travaux publics (Bretagne [ouvriers])</b> : accord du 10 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Bretagne).....	143
<b>Travaux publics (Bretagne [ouvriers, ETAM non sédentaires])</b> : accord du 10 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Bretagne).....	145

	Pages
<b>Travaux publics (PACA [ouvriers])</b> : accord du 10 décembre 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2020 (PACA).....	147
<b>Travaux publics (PACA [ouvriers, ETAM non sédentaires])</b> : accord du 10 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (PACA) .....	149
<b>Travaux publics (Bretagne [ETAM])</b> : accord du 10 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Bretagne).....	151
<b>Travaux publics (PACA [ETAM])</b> : accord du 10 décembre 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2020 (PACA) .....	154

Brochure n° 3348 | Convention collective nationale

IDCC : 2666 | **ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INGÉNIERIE TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (ADITIG)**

**Avenant n° 29 du 8 octobre 2019**

modifiant l'accord du 24 mai 2007 relatif au régime de frais de santé

NOR : ASET2050199M

IDCC : 2666

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNCAUE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'avenant n° 1 à l'accord du 24 mai 2007 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du 100 % santé permettront au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1<sup>er</sup> qui remplace le précédent tableau de garantie.

## Article 1<sup>er</sup> | Tableau des garanties

L'article 2 de l'avenant n° 1 à l'accord du 24 mai 2007 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

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

### Tableau des garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2020

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

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

HOSPITALISATION (1)	<b>Frais de séjour</b>	
	En établissement conventionné	100% FR-RSS
	En établissement non conventionné	85% FR-RSS avec minimum de 100% TM
	<b>Honoraires</b>	
	<b>Praticien adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 220 % BR
	<b>Praticien non adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 100 % BR
	<b>Forfait journalier hospitalier</b> (2) Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE sans limitation de durée
	<b>Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)</b>	100 % DE
	<b>Chambre particulière y compris maternité</b> (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	Par nuit 45 €
		Par jour 45 €
	<b>Lit d'accompagnant</b> (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans, par jour 45 €
	<b>Allocation maternité ou adoption plénière</b>	Par maternité ou adoption plénière (Soins médicaux et frais d'hospitalisation liés à la maternité, dans la limite des frais réels non déjà remboursés sur les autres postes y compris amniocentèse, fécondation in vitro, chambre particulière maternité et dépassements d'honoraires) 385 €

(Voir tableaux pages suivantes.)

DENTAIRE auprès d'un professionnel	<b>Soins et prothèses 100 % Santé**</b>		
		À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (8)
	<b>Soins</b>	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire	TM
		Inlay/onlay remboursés par la SS	TM + 220% BR
		Parodontologie remboursée par la Sécurité sociale (sur la base d'une gingivectomie étendue à un sextant)	TM + 220% BR
	<b>Prothèses autres que 100 % Santé</b>		
		Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (inlay-onlay, couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	TM + 220% BR dans la limite du plafond annuel
		Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale : couronnes, bridges, prothèses dentaires provisoires, réparation (sauf les réparations à caractère esthétique)	269,75 € par acte dans la limite du plafond annuel
	<b>Implantologie</b>		
		pose de l'implant, pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale - par an et par bénéficiaire	538 €
	<b>Orthodontie (4)</b>		
		Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	TM + 250 % BR dans la limite de 762,5 € / semestre
		Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire jusqu'à 25 ans	250% BR reconstituée dans la limite de 762,5 € / semestre
	<b>Plafond global dentaire (5)</b> (uniquement pour prothèses autres que 100 % Santé remboursées ou non)		
		Par an et par bénéficiaire	1 525 €



1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et les enfants à compter du 16ème anniversaire (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la sécurité sociale). 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants plus de 6 ans et jusqu'à 15 ans révolus. 1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas.(art R. 871-2 css)		
<b>OPTIQUE</b> <sup>(10)</sup>  <b>ÉQUIPEMENT</b> (1 monture + 2 verres)  Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	Équipement 100 % Santé** (classe A)	sans reste à payer
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)	
	par verre simple - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans*****	63 €
	par verre complexe - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans*****	153 €
	par verre très complexe - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans*****	153 €
	par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans*****	100 €
	par verre simple - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans*****	125 €
	par verre complexe - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans*****	162 €
	par verre très complexe - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans*****	162 €
	par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans*****	100 €
<b>Lentilles (6)</b>		
	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale	150 € / lentille dans la limite de 600 € / an / bénéficiaire (au-delà, 100% TM pour les lentilles remboursées)
	<b>Chirurgie optique réfractive</b> Par œil, par an	350 €

<b>AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT</b>  par oreille	<b>Jusqu'au 31/12/2020 :</b>	
	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	TM + 215% BR avec un plafond de 1525 € / an /bénéficiaire (au-delà, remboursement au TM)
	<b>À compter du 01/01/2021 :</b> Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)	sans reste à payer (9)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale
Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité*****		TM + forfait global de 300€ par bénéficiaire
Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans		TM + forfait global de 1205€ par bénéficiaire
<b>Accessoires et fournitures</b>		TM

(Voir tableaux pages suivantes.)

<b>SOINS COURANTS</b>  auprès d'un professionnel conventionné ou non	<b>Honoraires médicaux</b>		
	<b>Consultation / visite / consultation en ligne</b>		
	Généralistes et spécialistes	<b>Adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 220 % BR
		<b>Non adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 100 % BR
	Actes techniques médicaux	<b>Adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 220 % BR
		<b>Non adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 100 % BR
	Actes d'imagerie médicale	<b>Adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 220 % BR
		<b>Non adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 100 % BR
	<b>Auxiliaires médicaux remboursés par la SS</b>		TM + 210 % BR
	<b>Analyses et examens de laboratoire</b>		TM + 210 % BR
	<b>Matériel médical</b>	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	TM + 215 % BR
	<b>Frais de transport sanitaire</b>	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (7)	TM
	<b>Cures thermales</b>	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel	305 € / an / bénéficiaire
	<b>Médicaments</b>		
		Médicaments remboursés à 65%	TM
		Médicaments remboursés à 30%	TM
		Médicaments remboursés à 15%	TM
		Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100% FR
	<b>Médecine additionnelle</b> Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale	Chiropracteur, Ostéopathe, Psychomotricien, Acupuncteur, Diététicien, Etiopathe, Psychologue	35 € / séance dans la limite de 5 séances par an par bénéficiaire
	<b>Prévention</b>	Tout acte de prévention remboursé par la Sécurité sociale	TM

(Voir texte page suivante.)

**BR** = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. **BR - SS** = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. **DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. **TM** = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). **RO** = Régime obligatoire (Sécurité sociale). **RC** = Régime complémentaire. **PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €).

**\* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique)** : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site [annuaire.sante.ameli.fr](http://annuaire.sante.ameli.fr) est à la disposition de tous.

**\*\* Tels que définis règlementairement : dispositif 100 % Santé** par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies règlementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

**\*\*\* Voir la liste règlementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.**

**\*\*\*\* La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.**

**\*\*\*\*\* Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.**

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(3) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

(6) Les prestations "remboursées" et "non remboursées" ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.

(7) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(8) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(9) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

(10) Verre simple : verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptrie,  
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,  
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

(10) Verre complexe : verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries,  
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,  
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,  
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries,  
verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries,  
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,  
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

(10) Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries,  
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,  
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,  
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. »

## **Article 2 | *Durée de l'accord. Révision. Dénonciation***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

## **Article 3 | *Entrée en vigueur***

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, il est également convenu de solliciter son extension.

## **Article 4 | *Notification. Dépôt. Extension***

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 5 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348 | Convention collective nationale

IDCC : 2666 | **ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INGÉNIERIE  
TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (ADITIG)**

**Avenant n° 30 du 5 novembre 2019**  
à l'accord du 24 mai 2007  
relatif aux taux de cotisation du régime de prévoyance

NOR : ASET2050200M

IDCC : 2666

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNCAUE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité prendre les mesures nécessaires à la préservation de l'équilibre du régime de prévoyance mis en place dans la branche des CAUE par accord du 24 mai 2007.

Ils ont décidé de revoir les cotisations de prévoyance telles que modifiées en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification des taux de cotisation**

Les dispositions de l'article 12.2, paragraphe A du titre VIII de la convention, relatives aux cotisations du régime pour les Garanties décès/invalidité/incapacité sont remplacées intégralement comme suit :

(Tableau page suivante.)

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

Les autres dispositions de l'article demeurent inchangées.

## Article 2 | *Durée de l'accord. Révision. Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

## Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, il est également convenu de solliciter son extension.

## Article 4 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les cotisations de prévoyance applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche, il doit s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 5 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348 | Convention collective nationale

IDCC : 2666 | **ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INGÉNIERIE  
TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (ADITIG)**

### **Avenant n° 31 du 8 janvier 2020**

relatif à la valeur du point et aux minima salariaux au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NOR : ASET2050201M

IDCC : 2666

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNCAUE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**SYNATPAU CFDT,**

**FNSCBA CGT ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG)

#### **Article 2**

L'augmentation de la valeur du point et des minima salariaux de la branche pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,65 soit 1,2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;
- 5,53 soit 1,2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 5,46 soit 1,2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

#### **Article 3**

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

#### **Article 4 | Date d'effet. Dépôt. Extension**

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3<sup>o</sup> de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

#### **Article 5 | Égalité entre les hommes et les femmes**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femme. Au vu des données sociales étudiées et en particulier des indices de parité observés et qui concernent les rémunérations brutes, il n'est pas constaté de différence notable entre homme et femme.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 février 2020.

*Fait à Paris, le 8 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3309 | Convention collective nationale

IDCC : 2272 | **ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE**

**Avenant n° 33 du 3 décembre 2019**  
modifiant l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place  
d'un régime santé complémentaire au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NOR : ASET2050203M

IDCC : 2272

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FAT UNSA ;**

**FGTE CFDT ;**

**FNST CGT ;**

**FO transport,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant a pour objet :

La mise en conformité des garanties du régime de l'article 5.1 de l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé intitulé « Prestations », (qui renvoie aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe dénommée : garanties collectives « complémentaire santé obligatoire ») avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, le nouveau cahier des charges du contrat responsable (art. R. 871-2 modifié par décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, art. 1<sup>er</sup>) dans le cadre de la réforme dite du 100 % santé.

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

L'article 5 de l'accord de branche relatif à la complémentaire santé, intitulé « Prestations », renvoie aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe dénommée : « tableau de garanties ».

Suite à la décision de la branche de mettre en conformité ces garanties avec le nouveau cahier des charges du contrat responsable, les tableaux sont modifiés comme suit :

*(Voir tableaux page suivante.)*

GRILLE DE GARANTIE - CCN DE L'ASSAINISSEMENT 100% santé		
frais d'Hospitalisation	Base	Option 1
Chirurgie - Hospitalisation		
Frais de séjour - Secteur conventionné	100% BR	100% BR
Honoraires - Secteur conventionné OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	200% BR
Honoraires - Secteur conventionné Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% BR
Forfait hospitalier	100% BR	100% BR
Forfait actes lourds	100% BR	100% BR
Chambre particulière - Secteur conventionné (hors ambulatoire)	-	3% PMSS
frais médicaux		
Consultations Généralistes OPTAM/OPTAM-CO Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% BR
Consultations Spécialistes OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	200% BR
Consultations Spécialistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% BR
Pharmacie		
(SMR important, faible et homéopathie)	100% BR	100% BR
Analyses, auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% BR
Radiologie OPTAM/OPTAM-CO Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% BR
Orthopédie et autres prothèses (2)	100% BR	200% BR
Transport remboursé par la S.S.	100% BR	100% BR
Grand Appareillage	100% BR	100% BR
dentaire		
Soins et prothèse 100% santé (3)	Prise en charge intégrale progressive de 2020 à 2021 dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)	
Soins pris en charge par le RO ne relevant pas du dispositif 100% santé	100% BR	100% BR
Onlays-Inlays	100% BR	100% BR
Orthodontie Remboursée par la S.S.	125% BR	300% BR
Prothèses (limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire pour les paniers libre et maîtrisé, au-delà prise en charge du ticket modérateur) (4)		
Panier maîtrisé	Prise en charge identique à celle du panier libre dans la limite des honoraires limites de facturation	
Panier libre :	Actes remboursés par la sécurité sociale	
Dents du sourire remboursées par la S.S.(5)	125% BR	350% BR
Dents de fond de bouche remboursées par la S.S.(6)	125% BR	350% BR
Actes dentaires hors nomenclature : Implantologie (implant et pilier dentaire)	-	200€ (max 2/an)
Frais optique		
Equipeement 100% santé - verre	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)	
Equipeement 100% santé - monture	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)	
Prestation d'adaptation et d'appairage (remboursée S.S) 100% santé	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)	
Monture adulte du panier libre	40 €	100 €
Monture enfant du panier libre	30 €	80 €
Verres panier libre	Voir grille optique Base conventionnelle	Voir grille optique Base conventionnelle + OPTION 1
Prestation d'adaptation et d'appairage (remboursée S.S) panier libre	100 % BR	100 % BR
Lentilles prescrites remboursées (y compris jetables)	100 €	100 €
Chirurgie réfractive	-	Forfait 200€/œil
Aide auditive		
Equipeement 100% santé *	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)	
Equipeement du panier libre	100% BR	Forfait 500€
prévention et médecines douces		
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	OUI	OUI
Médecines douces reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels (Ostéopathie, Etiopathie, Acuponcteur,...)	-	25€/ séance - 3x/an
Maternité - Adoption	-	5%PMSS
Cures thermales acceptées par la S.S.	-	5%PMSS
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)		

Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur. Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et elles les prestations indiquées incluent le remboursement de la Sécurité sociale. Pour les prestations exprimées en forfait, la Mutuelle rembourse le montant indiqué. (sauf prestations exprimées en euros). Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou les établissements conventionnés).

Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le régime obligatoire, sauf stipulation contraire. (1) Prévu à l'article L. 174-4 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (2) Produits et prestations inscrits à la liste prévue à l'article L.165-1 du code de la sécurité sociale. Les audioprothèses ne sont pas remboursées au titre de ce poste mais au titre du poste «Aides auditives (3) Soins dentaires / Actes d'endodontie / Actes de prophylaxie bucco-dentaire / Parodontologie. (4) : Couronnes, bridges et inter de bridge / Couronnes sur implant / Prothèses dentaires amovibles ou fixe / Réparation sur prothèses. (5) : dents n° 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 21 / 22 / 23 / 24 / 25 / 31 / 32 / 33 / 34 / 41 / 42 / 43 / 44. (6) : dents n° 16 / 17 / 18 / 26 / 27 / 28 / 35 / 36 / 37 / 38 / 45 / 46 / 47 / 48. »\*Prise en charge limitée à un équipement optique (2 verres+1 monture) par période de 2 ans pour les assurés de 16 ans et plus, par période d'un 1 an pou les assuré de moins de 16 ans, par période de 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur (exception aux périodes de renouvellement possible notamment en cas d'évolution de la vue ou situations médicales particulières).

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale - FR : Frais Réels - OPTAM : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM-CO : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée, destinée aux médecins exerçant en Chirurgie et en Obstétrique - PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale - S.S. : Sécurité sociale - TM : Ticket Modérateur.

Par verre	verre		verre	
	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
<b>Verres simple foyer, sphériques</b>				
sphère comprise entre -6 à +6	30,00	35,00	50,00	60,00
sphère hors zone - 6 à +6	80,00	80,00	120,00	80,00
<b>Verres simple foyer, sphéro-cylindriques</b>				
sphère comprise entre -6 et 0 et cylindre <= +4	80,00	80,00	120,00	80,00
sphère > 0 et sphère + cylindre <= +6	80,00	80,00	120,00	80,00
sphère comprise entre -6 et 0 et cylindre > +4	80,00	80,00	120,00	80,00
sphère < -6 et cylindre >= +0,25	80,00	80,00	120,00	80,00
sphère > 0 et sphère + cylindre > +6	80,00	80,00	120,00	80,00
<b>Verres multifocaux ou progressifs sphériques</b>				
sphère comprise entre -4 à +4	80,00	80,00	120,00	160,00
sphère hors zone de -4 à +4	80,00	80,00	120,00	200,00
<b>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques</b>				
sphère comprise entre -8 et 0 et cylindre <= +4	80,00	80,00	120,00	160,00
sphère > 0 et sphère + cylindre <= +8	80,00	80,00	120,00	160,00
sphère est comprise entre -8 et 0 et cylindre > +4	80,00	80,00	120,00	200,00
sphère < -8,00 et cylindre >= +0,25	80,00	80,00	120,00	200,00
sphère > 0 et sphère + cylindre > +8	80,00	80,00	120,00	200,00
<b>Monture panier libre</b>	<b>1 Monture</b>		<b>1 Monture</b>	<b>1 Monture</b>
Garantie	30,00		80,00	100,00

Prise en charge limitée à un équipement optique (2 verres+1 monture) au terme d'une période minimale : de 2 ans, pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, de 1 an, pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, de 6 mois, pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur.  
Renouvellement anticipé de l'équipement possible notamment en cas d'évolution de la vue ou situations médicales particulières, tels que

## Article 2

Les taux de cotisations prévus à l'article 4.3 sont modifiés comme suivent, toutes autres dispositions de l'article restant inchangées par ailleurs :

« Au titre des cotisations au régime de complémentaire santé obligatoire (art. 4.3.1).

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte (salarié)	0,445 %	0,445 %	0,89 %

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte (salarié)	0,17 %	0,17 %	0,34 %

Au titre des cotisations au régime de complémentaire santé facultatif (art. 4.3.2).

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,56 %	–	0,56 %
Adulte (conjoint)	0,89 %	–	0,89 %

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,20 %	–	0,20 %
Adulte (conjoint)	0,89 %	–	0,89 %

Au titre des cotisations au régime surcomplémentaire optionnel (art. 4.3.3).

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,44 %	–	0,44 %
Adulte	0,79 %	–	0,79 %

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,44 %	–	0,44 %
Adulte	0,77 %	–	0,77 %

### Article 3

Il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations.

Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant n° 33 concernant la modification des dispositions du régime santé complémentaire pour la branche assainissement et maintenance industrielle dans la mesure où cette disposition conventionnelle, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

### Article 4

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 3 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

**Accord de branche du 2 octobre 2019**  
relatif à la valorisation des parcours syndicaux

NOR : ASET2050195M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**UNSA banque ;**

**CFE-CGC assurances ;**

**FBA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par la conclusion du présent accord, les signataires entendent affirmer leur conviction qu'un dialogue social de qualité est plus que jamais indispensable au développement de l'entreprise, à ses performances collectives et au bien-être de ses salariés. Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche sur le dialogue social du 7 novembre 2017, signé par 5 organisations syndicales représentatives de la branche des sociétés d'assurances et qui a pour principaux objectifs d'assurer les conditions d'un développement solide et durable de l'implantation syndicale dans la profession ainsi que de valoriser utilement les parcours syndicaux des salariés concernés.

Les partenaires sociaux constatent que la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) issue des ordonnances sur le renforcement du dialogue social de septembre 2017 modifie en profondeur le paysage de la représentation du personnel pour les années à venir. En particulier, il est nécessaire d'anticiper un renouvellement plus rapide des représentants des salariés qui siégeront dans les CSE du fait de la limitation dans le temps des mandats et, par conséquent, un retour plus fréquent à une activité professionnelle non syndicale de salariés investis partiellement ou totalement dans ces mandats.

Dans ce nouvel environnement, les signataires soulignent l'importance de développer des conditions favorables à l'attractivité et à l'exercice des mandats de représentation du personnel, ainsi que de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, dans la perspective de leur évolution professionnelle.

À cette occasion, les signataires souhaitent réaffirmer le principe de non-discrimination en raison des activités syndicales, au regard de la formation, de la rémunération, de la classification et de la promotion professionnelle, ainsi qu'un égal accès des femmes et des hommes aux mandats de représentation du personnel.

Le présent accord a ainsi pour objet de mettre à disposition des sociétés d'assurances une base de référence et des outils de branche, en vue, notamment, d'éclairer la négociation collective d'entreprise prévue à l'article L. 2141-5 du code du travail, et afin :

- d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution professionnelle ;
- de prendre en compte les compétences acquises dans le cadre de l'exercice de leur mandat électif ou désignatif ;
- de favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel ;
- de développer la communication, l'information et les formations sur le dialogue social, ainsi que sur le rôle des représentants du personnel, auprès des managers et de l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- de renforcer l'attractivité du mandat de représentation du personnel afin de favoriser l'engagement des nouvelles générations.

Par cet accord, les signataires réaffirment leur volonté de sécuriser et de valoriser les parcours des salariés des sociétés d'assurances détenteurs de mandats de représentation du personnel, pour maintenir un dialogue social de qualité, source de progrès économiques, sociaux et environnementaux<sup>[1]</sup>.

## **Titre I<sup>er</sup> Cadre général**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993.

### **Article 2 | Publics visés<sup>[2]</sup>**

Les différents publics visés par les dispositions ci-après sont :

- les salariés élus détenteurs d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise ;
- les salariés désignés détenteurs de mandats syndicaux au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Les entreprises sont également invitées à accompagner les salariés qui le souhaitent dans les démarches qu'ils engagent pour faire reconnaître et valoriser les compétences acquises dans le cadre d'un mandat syndical exercé à l'extérieur de l'entreprise, et porté à la connaissance de celle-ci. Il s'agit notamment des salariés détenteurs d'un mandat au niveau de la branche, dont ceux visés par l'accord dialogue social dans les sociétés d'assurances du 7 novembre 2017, ou intervenant au niveau interprofessionnel ou juridictionnel.

[1] Voir annexe I, glossaire, points 1 à 4.

[2] Voir annexe I, glossaire, point 5 : représentation du personnel.

### **Article 3 | Exercice des mandats<sup>[1]</sup>**

Afin de permettre un accompagnement adapté du parcours professionnel des publics visés à l'article 2 ci-dessus, les entreprises sont invitées à préciser conventionnellement les conditions d'exercice des mandats, dans le respect des dispositions légales en vigueur, et en adoptant une approche différenciée en fonction du mandat détenu.

Le temps consacré à l'exercice du mandat est exprimé en pourcentage par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat de travail du salarié exerçant un mandat.

Dans le respect des dispositions légales, et selon les accords négociés au sein des entreprises, le temps consacré à l'exercice du mandat peut être exprimé en considérant :

- les crédits d'heures légaux liés au(x) mandat(s) exercé(s) (heures de délégations) ;
- les crédits d'heures conventionnels ;
- les temps de réunions planifiées à l'initiative de l'employeur ;
- les temps de réunions préparatoires à l'initiative de l'employeur ;
- les temps de trajet pour se rendre aux réunions.

Afin de faciliter la mise en œuvre de mesures d'accompagnement, plusieurs seuils peuvent être retenus, par exemple :

- temps consacré à l'exercice du mandat inférieur à 30 % ;
- temps consacré à l'exercice du mandat compris entre 30 et 60 % ;
- temps consacré à l'exercice du mandat supérieur à 60 %.

## **Titre II Le dialogue social dans l'entreprise**

### **Article 4 | Information sur le dialogue social<sup>[2]</sup>**

Les signataires reconnaissent l'importance de développer la connaissance et la compréhension, par l'ensemble des salariés, des enjeux du dialogue social, du rôle joué par ses acteurs dans l'entreprise ou encore du fonctionnement des instances représentatives du personnel. Elles considèrent que l'implication des chefs d'entreprises, des équipes de direction et des lignes hiérarchiques constitue un facteur essentiel de réussite de cette démarche.

Ainsi, les entreprises sont invitées à mettre en place une information sur les instances de représentation du personnel, en particulier à l'occasion des parcours d'accueil. Cette information peut être mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise, selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

### **Article 5 | Les formations communes des acteurs de la négociation collective**

Les salariés disposant d'un mandat dans le cadre de la négociation collective et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises et à construire une culture commune en la matière<sup>[3]</sup>.

Lors de ces séances de formation ou d'information partagées, les acteurs de la négociation collective peuvent, sur une base commune, aborder les questions juridiques, économiques ou encore sociales.

[1] Voir annexe I, glossaire, point 6 : temps d'exercice du mandat.

[2] Voir annexe I, glossaire, point 2.

[3] Voir annexe I, glossaire, point 9.

Ils peuvent également faire le point sur les principales évolutions qui touchent le secteur de l'assurance ainsi que sur leur impact sur les ressources humaines et la politique sociale.

## **Article 6 | La formation des managers**

Les signataires reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension par les managers du rôle des instances et des détenteurs de mandat, ainsi que des implications résultant de la détention d'un mandat. Ainsi, les entreprises sont invitées à poursuivre leurs efforts en vue de sensibiliser, et si besoin former les managers – notamment ceux accueillant un détenteur de mandat pour la première fois dans leur équipe – sur ces points, ainsi que sur l'importance d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

## **Titre III Mesures mises en œuvre à la prise de mandat**

### **Article 7 | L'information des managers**

Les entreprises sont incitées à informer les managers ayant au sein de leur équipe un collaborateur, visé par l'article 2 du présent accord, de la nature du ou des mandats détenus ainsi que du temps consacré à l'exercice de celui-ci ou de ceux-ci, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, par l'accord d'entreprise.

### **Article 8 | Entretien individuel de prise de mandat<sup>[1]</sup>**

Tel que prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail, à l'occasion de sa prise de mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical, ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Compte tenu des effets induits par une prise de mandat sur l'activité professionnelle, tant pour le détenteur du mandat que pour l'équipe en termes d'organisation du travail, les signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation d'un entretien individuel de prise de mandat aux détenteurs de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées.

Cet entretien porte notamment sur le bon équilibre entre la charge de travail du salarié concerné au titre de son activité professionnelle et celle résultant du mandat exercé. L'adaptation de la charge de travail et des objectifs du détenteur de mandat fait l'objet d'une attention particulière.

Les besoins en formation liés au mandat, tel que le stage de formation économique des membres du CSE élus pour la première fois (voir art. 14.1.1), peuvent également être abordés lors de cet entretien.

En fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, l'entretien est mené par un manager et/ou un responsable des ressources humaines, selon les modalités mises en place dans l'entreprise.

À titre d'exemple :

- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise, est inférieur à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le manager et/ou, à la demande du détenteur de mandat, avec le responsable des ressources humaines ;

[1] Voir annexe V : fiche d'entretien individuel de prise de mandat.



- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise est compris entre 30 et 60 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le manager et/ou avec le responsable des ressources humaines ;
- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise, est supérieur à 60 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le responsable des ressources humaines.

Il est précisé que l'établissement de tels seuils, leurs niveaux ainsi que les modalités d'organisation de l'entretien en résultant sont à définir au niveau de l'entreprise.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé.

## **Titre IV Mesures mises en œuvre pendant la durée du mandat**

### **Article 9 | L'entretien professionnel**

Comme tout salarié, le détenteur d'un mandat bénéficie tous les 2 ans, ou selon la périodicité prévue par accord collectif, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien est l'occasion d'anticiper la reprise d'une activité professionnelle non syndicale de salariés visés à l'article 2 du présent accord, en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise dans les meilleures conditions.

L'entretien permet ainsi d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il peut aussi porter sur les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que sur les besoins d'accompagnement et de formation complémentaires. En revanche, l'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Les entreprises qui ne proposent pas de dispositif propre sont invitées à utiliser le référentiel de compétences créé paritairement au niveau de la branche<sup>[1]</sup>. Chaque entreprise est invitée à s'approprier cet outil et l'adapter à ses spécificités.

L'entretien permet également d'identifier les besoins de formation du salarié. L'employeur fournit au salarié une information complète relative à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements éventuels de ce compte par l'employeur, ainsi qu'au conseil en évolution professionnelle<sup>[2]</sup>.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont définies au niveau de chaque entreprise, notamment en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé. Ce document permet de préciser notamment les actions de formation suivies ou encore les éléments de certification acquis.

En outre, il peut être prévu qu'à tout moment, le détenteur de mandat puisse demander à bénéficier d'un entretien avec le ou les interlocuteurs proposés à l'article 8 du présent accord, afin d'aborder toute question liée à l'exercice du ou des mandats et à la valorisation des compétences acquises dans ce cadre.

[1] Voir annexe II : référentiel de compétences.

[2] Voir annexe III : Formation et valorisation des compétences.

## Article 10 | Garantie d'évolution salariale

Il est rappelé que la situation individuelle des représentants du personnel, en termes de rémunération – au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail – et de classification, doit être examinée, au même titre que celle de tous les salariés de l'entreprise, et être exempte de toute discrimination du fait de la détention du mandat.

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, en l'absence d'accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants du personnel visés aux alinéas 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées dans ce paragraphe, ces salariés, dont le nombre d'heures de délégation est supérieur à 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

## Titre V Mesures mises en œuvre à la fin du mandat

### Article 11 | Entretien de fin de mandat

En application de l'article L. 2141-5 du code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail fixée dans son contrat de travail, ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Compte tenu des enjeux importants liés à la reprise de l'activité professionnelle non syndicale totale ou partielle des détenteurs de mandats, tant pour celui-ci que pour l'entreprise, les signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation du recensement des compétences acquises au cours de l'exercice du mandat aux détenteurs de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées.

Tout comme les entretiens professionnels réalisés en cours de mandat, l'entretien de fin de mandat permet d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il vise à identifier les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les besoins d'accompagnement et de formation complémentaires. Les actions mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, résultant notamment des conclusions des entretiens professionnels précédents, sont prises en compte à cette occasion.

Les entreprises qui ne proposent pas de dispositif propre sont invitées à utiliser le référentiel de compétences créé paritairement au niveau de la branche<sup>[1]</sup>. Chaque entreprise peut s'approprier cet outil pour l'adapter à ses spécificités.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé.

[1] Voir annexe II : référentiel de compétences.

## Article 12 | *Accompagnement*

Le type d'accompagnement mis en œuvre est adapté et individualisé en fonction des caractéristiques du mandat exercé, des attentes du salarié et des besoins de l'entreprise.

### Article 12.1 | *Objectifs*

L'accompagnement vise à :

- permettre la reprise d'activité totale ou partielle grâce à des mesures adaptées à la situation individuelle du salarié concerné, tenant compte des compétences acquises lors de l'activité professionnelle et lors de l'exercice du mandat, des besoins de l'entreprise et des souhaits et aptitudes du salarié ;
- identifier, le cas échéant, des compétences transversales développées dans le cadre du mandat pouvant faciliter une mobilité fonctionnelle.

Sur la base de l'entretien professionnel de fin de mandat visé à l'article 11 ci-dessus, un accompagnement est mis en œuvre, à la demande du salarié concerné, en termes d'identification de dispositifs de construction du parcours professionnel, de formation, de tutorat, etc. Cet accompagnement s'inscrit dans la continuité des actions mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, pour anticiper la reprise d'activité professionnelle totale ou partielle. Cet accompagnement spécifique fait l'objet d'un suivi.

Une attention particulière est portée aux détenteurs de mandat consacrant leur temps de travail à l'exercice du ou des mandats qu'ils détiennent.

### Article 12.2 | *Ressources*

Dans sa démarche de reprise d'une activité professionnelle non syndicale totale ou partielle, à l'issue du ou des mandats qu'il détient, le salarié peut être accompagné par différents acteurs.

Au niveau de l'entreprise, et selon son organisation, il peut s'agir du service des ressources humaines et/ou du service formation.

En dehors de l'entreprise, le salarié peut s'informer auprès de l'opérateur de compétences ATLAS.

Il peut avoir librement recours au conseil en évolution professionnelle. Celui-ci a en effet pour mission d'accompagner toute personne qui le souhaite dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Enfin, le salarié peut mettre en œuvre les dispositifs de développement et de validation des compétences visés à l'article 14 ci-dessous.

## Titre VI | *Les dispositifs d'accompagnement*

Tout au long de l'exercice du mandat, le représentant du personnel, à sa demande ou sur proposition de l'entreprise, bénéficie de mesures d'identification et de développement des compétences destinées à favoriser son évolution professionnelle. Il est rappelé que les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle sont maintenues à l'égard des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, en application de l'article L. 2135-7 du code du travail<sup>[1]</sup>.

[1] Voir également l'article 15.2 de l'accord de branche du 7 novembre 2017 relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances.

## **Article 13 | Identification des compétences<sup>[1]</sup>**

L'accord visé à l'article L. 2141-5 du code du travail, prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Afin de prendre en compte les compétences acquises à cette occasion, et en articulation avec d'autres dispositifs tels que l'entretien professionnel, l'entreprise peut proposer une démarche interne, telle que l'auto-appréciation assortie d'un rendez-vous avec le responsable ressources humaines ou encore une démarche dite « regards croisés (syndicat/direction) »... Le référentiel de compétences figurant en annexe II du présent accord est une base de référence proposée aux entreprises qui souhaitent mettre en place de telles démarches.

## **Article 14 | Dispositifs de développement et de validation des compétences**

Le représentant du personnel peut mobiliser les dispositifs de développement et de validation des compétences acquises dans le cadre de son ou de ses mandats, au travers notamment de démarche certifiante ou de formation diplômante.

Le représentant du personnel bénéficie des mêmes droits à la formation que les salariés sans mandat (plan de développement des compétences, compte personnel de formation, valorisation des acquis de l'expérience...). Ces dispositifs font l'objet de précisions ci-dessous.

Par ailleurs, les organisations syndicales jouent également un rôle important dans la formation de leurs représentants que les parties signataires tiennent à souligner<sup>[2]</sup>.

Enfin, plusieurs formations spécialisées permettent d'acquérir ou de développer une culture juridique, économique, sociale et syndicale<sup>[3]</sup>.

Le financement des actions de formation des salariés concernés, ainsi que les abondements éventuels, notamment ceux pouvant exister au niveau des entreprises, relèvent du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

### **Article 14.1 | Le congé de formation économique, sociale et syndicale**

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés peut bénéficier, à sa demande, d'un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an. Cette durée peut aller jusqu'à 18 jours pour les animateurs de stages ou de sessions.

Le salarié qui bénéficie de ce congé a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

Différents thèmes de formation sont proposés dans ce cadre en vue d'accompagner la montée en compétences des salariés concernés.

#### **14.1.1. Le stage de formation économique des membres du CSE, élus pour la première fois**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, dans les conditions légales. Le public bénéficiaire de cette formation peut être élargi aux suppléants du CSE élus pour la première fois, sur décision du CSE.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

[1] Voir annexe I, glossaire, point 8.

[2] Voir annexe III. Formation et valorisation des compétences.

[3] Voir annexe IV. Certifications de compétences et formations liées à l'exercice d'un mandat syndical.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale, sauf disposition plus favorable mise en œuvre dans l'entreprise.

#### **14.1.2. La formation en santé, sécurité et conditions de travail**

L'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE (et les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe, référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les dépenses relatives à cette formation (formation, frais de déplacement et frais de séjour) sont financées par l'employeur dans les conditions fixées par la réglementation.

Concernant les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, il est rappelé que la formation est organisée sur une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

#### **Article 14.2 | *Le plan de développement des compétences***

Le représentant du personnel a accès aux actions mises en place dans le cadre du plan de développement de compétences de l'entreprise.

Les modalités récemment mises en place par la loi telles que Pro-A et AFEST sont de nature à favoriser la reprise de l'activité professionnelle au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations à destination des managers et des décideurs sur le rôle joué essentiel par les partenaires sociaux, pour maintien d'un dialogue social de qualité dans l'entreprise.

#### **Article 14.3 | *Le compte personnel de formation (CPF)***

Grâce à son compte personnel de formation, le représentant du personnel peut suivre une formation visant une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique. Il peut également suivre les autres actions éligibles définies à l'article L. 6323-6 du code du travail (VAE, bilan de compétences, permis de conduire, création ou reprise d'entreprise, engagement citoyen).

#### **Article 14.4 | *La validation des acquis de l'expérience (VAE)***

Toute personne engagée dans la vie active peut entreprendre une démarche de validation des acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Cette démarche peut permettre au représentant du personnel de faire valider les acquis de son expérience du fait de l'exercice de son mandat en vue de l'obtention d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

#### **Article 14.5 | *Le bilan de compétences***

Le bilan de compétences, qui peut être réalisé à toute étape de la vie professionnelle et du mandat, a pour objet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et motivation pour définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Avec le consentement du salarié, il peut être réalisé au titre du plan de développement des compétences ou du CPF.

La rémunération est maintenue lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail.

Les conditions de recours aux bilans de compétences réalisés au titre du plan de développement des compétences et/ou sur le temps de travail sont déterminées par chaque entreprise.

Il est rappelé que le bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à toute autre personne qu'avec l'accord du bénéficiaire.

## **Titre VII Dispositions diverses**

### **Article 15 | Suivi de l'accord**

Afin d'encourager le partage d'expériences et de bonnes pratiques sur la valorisation des parcours syndicaux, les signataires s'engagent à organiser, avant le 31 décembre 2020, une action de communication au niveau de la branche sur ce thème. Cet événement sera notamment l'occasion de valoriser l'appropriation par les entreprises des supports proposés par les partenaires sociaux de la branche. Il fera l'objet d'une préparation dans le cadre d'une réunion paritaire.

### **Article 16 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 3 ans.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

*Fait à Paris le 2 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe I Glossaire**

Ce document recense les définitions, notes et références que les partenaires sociaux signataires de l'accord relatif à la valorisation des parcours syndicaux dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2019 souhaitent partager afin de contribuer à une meilleure compréhension du dialogue social dans la branche.

### **1. Liberté syndicale**

Plusieurs textes fondent la liberté syndicale et garantissent l'exercice du droit syndical en France.

#### **■ Loi « Waldeck-Rousseau » du 21 mars 1884 relative à la création de syndicats professionnels (art. 2)**

« Les syndicats ou associations professionnelles, même de plus de vingt personnes exerçant la même profession, des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, pourront se constituer librement sans l'autorisation du gouvernement. »

(Source : <https://www.gouvernement.fr/partage/10939-promulgation-de-la-loi-dite-waldeck-rousseau-instaurant-la-liberte-syndicale>)

#### **■ Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (al. 6)**

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »

[https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/2019-03/20190307\\_Preambule\\_constitution\\_1946.pdf](https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/2019-03/20190307_Preambule_constitution_1946.pdf)

#### **■ Article L. 2141-4 code du travail**

« L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre. »

#### **■ Article L. 2141-5 code du travail**

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de



l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. »

#### ■ Avis du conseil économique, social et environnemental (CESE) du 13 juillet 2017 « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales »

« Les démocraties contemporaines ont fait émerger le principe de non-discrimination afin de réaliser le principe d'égalité entre les êtres humains. En plaçant la liberté syndicale parmi ces droits universels aux niveaux international et européen, ces normes protègent ceux/celles qui l'exercent contre des agissements discriminatoires. En France, la double reconnaissance constitutionnelle de la liberté syndicale et d'un rôle pour les acteur(rice)s sociaux(ales) dans la régulation des relations professionnelles constituent donc le fondement des dispositions législatives protectrices.

La protection de l'activité syndicale est donc au cœur de la construction du droit de la non-discrimination pour garantir l'action de représentation autant que la valorisation de l'action syndicale.

Pour prévenir les risques de discrimination dans l'entreprise envers les représentant(e)s syndicaux(ales) et du personnel, ceux/celles-ci bénéficient d'une protection légale particulière, notamment en matière de sanctions disciplinaires et de licenciement. »

<https://www.lecese.fr/travaux-publies/reperer-prevenir-et-lutter-contre-les-discriminations-syndicales>

## 2. Dialogue social

### Définition (organisation internationale du travail)

« Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.

L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie.

Pour permettre le dialogue social, les conditions suivantes doivent être réunies :

- des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes dotées des compétences techniques nécessaires et pouvant accéder aux informations utiles à leur participation au dialogue social ;
- la volonté politique affirmée d'engager le dialogue social de la part de toutes les parties ;
- le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective et un soutien institutionnel approprié. »

(Source : <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-fr/index.htm>)



## ■ Avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) de mai 2016 « Le développement de la culture du dialogue social en France »

« Le dialogue social au sein de l'entreprise doit se caractériser par la discussion et l'échange constructif entre les différentes parties de l'entreprise. La RSE, en plaçant le dialogue social comme pilier de sa stratégie, permet d'intégrer les employés à la prise de décision et en fait le principal vecteur d'une politique RSE réussie.

La RSE se doit de répondre à des attentes sociétales de nouveaux modèles de développement soucieux des responsabilités qui incombent au monde de l'entreprise. Pour ce faire, un dialogue intégrant l'ensemble des parties prenantes, internes et externes à l'entreprise doit s'engager et ainsi permettre un élargissement du périmètre des thèmes du dialogue social. »

(Source : <https://www.lecese.fr/travaux-publies/le-developpement-de-la-culture-du-dialogue-social-en-france>)

## ■ Rapport « La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux – Jean-Dominique Simonpoli – août 2017

« Le dialogue social est essentiel à la performance économique de l'entreprise.

Les conditions de sa mise en œuvre, au moment où le progrès technologique, la digitalisation et le développement du numérique modifient et vont continuer à modifier nos sociétés, il est indispensable de favoriser la réactivité des acteurs du dialogue social face à ces évolutions. De plus, de nombreuses questions restent en suspens.

Elles touchent à la pérennisation, au renforcement du syndicalisme et à son rayonnement dans notre pays auprès des salariés, mais aussi aux conséquences notamment en matière d'organisation du travail, de la présence d'élus du personnel ou de mandats et les perceptions que peuvent en avoir au quotidien les managers de proximité. Modifier les représentations des uns sur les autres, créer de la confiance entre les acteurs supposent un engagement au plus haut niveau, des premiers responsables des organisations syndicales d'employés et d'employeurs. »

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/remise-du-rapport-la-reconnaissance-et-la-valorisation-des-compétences-des>)

## 3. Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

La valorisation des parcours syndicaux fait partie intégrante de la RSE en ce qu'elle peut permettre d'agir positivement sur la qualité du dialogue social.

### Définition

En 2011, la RSE a été définie par la commission européenne comme « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société.

Pour assumer cette responsabilité, il faut au préalable que les entreprises respectent la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux. Afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base. »

(Source : <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-des-entreprises-rse>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:52011DC0681>)

## ■ Texte de référence sur la responsabilité sociétale des entreprises partagé par les membres de la Plateforme RSE – 25 janvier 2016

« La RSE invite les entreprises à traduire, dans leur gouvernance, l'interdépendance qui les lie à leur écosystème. Elle les invite à engager avec les parties prenantes constituant ce dernier, après les avoir identifiées, un processus de dialogue destiné à intégrer leurs préoccupations dans leurs activités commerciales et leur stratégie.

Ce dialogue doit s'effectuer dans des conditions ouvertes et équitables pour l'ensemble des parties. L'entreprise ne peut concevoir et mettre en œuvre une politique de RSE sans un dialogue avec ses parties prenantes. Il existe d'ailleurs un certain nombre d'obligations réglementaires en la matière (dialogue social, concertations publiques dans le cadre de projets d'infrastructure par exemple) qu'il appartient aux entreprises d'articuler avec les formes volontaires de dialogue (consultation, panels de parties prenantes...). »

(Source : [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/texte\\_de\\_reference\\_plateforme\\_rse.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/texte_de_reference_plateforme_rse.pdf))

## 4. Valorisation des parcours syndicaux

### Définition

La valorisation des parcours syndicaux vise à reconnaître et tenir compte des compétences développées dans l'exercice des mandats syndicaux en vue, notamment, d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution, de favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel et de renforcer l'attractivité du mandat de représentation du personnel en vue du renouvellement générationnel (reprise partielle du préambule du projet d'accord).

La valorisation des parcours syndicaux fait l'objet de dispositions légales.

Elle figure parmi les thèmes de négociation d'entreprises et de branches.

## ■ Extrait de la présentation du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi en séance du 26 mai 2015 à l'Assemblée nationale par François Rebsamen

« Le 4<sup>e</sup> objectif (de la loi) est de reconnaître, valoriser et favoriser l'engagement de ceux qui font vivre le dialogue social dans l'entreprise.

Il s'agit d'apporter une réponse concrète aux salariés qui exercent des mandats lourds, ceux qui passent une grande partie de leur temps de travail dans des fonctions électives ou syndicales. L'engagement de certains au service des autres ne doit pas être un frein à leur carrière. Au contraire, cet engagement doit être reconnu, favorisé et valorisé ; les salariés ne doivent pas être pénalisés par le fait qu'ils sont moins présents à leur poste de travail. »

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-discours/article/presentation-du-projet-de-loi-relatif-au-dialogue-social-et-a-l-emploi-en>)

## ■ Rapport « Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques » – Jean-Dominique Simonpoli – Gilles Gateau – février 2018

« De bonnes pratiques à instaurer dans la durée : améliorer les conditions d'exercice des mandats, valoriser les compétences acquises, développer des outils de formation internes et de branches davantage accompagner les acteurs du dialogue social tout au long de leur mandat et mieux les préparer, à tous les niveaux, à la poursuite du parcours professionnel ; »

« (...) La reconnaissance formelle et la valorisation des compétences éventuellement acquises à l'occasion d'un mandat syndical ou d'élus du personnel représentent une voie de renforcement

de l'employabilité des salariés ayant exercé de tels mandats et un instrument utile au profit de leur évolution professionnelle. »

(Source : [https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/rapport\\_Gateau\\_Simonpoli](https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/rapport_Gateau_Simonpoli))

#### ■ **Avis du conseil économique, social et environnemental (CESE) du 13 juillet 2017** **« Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales »**

« Le développement du dialogue social, dans toutes ses formes, comme facteur d'amélioration des relations sociales, de performance économique et de progrès social, est conditionné par la valorisation de l'engagement de ses acteurs et la reconnaissance du fait syndical. »

(Source : <https://www.lecese.fr/travaux-publies/reperer-prevenir-et-lutter-contre-les-discriminations-syndicales>)

#### ■ **Rapport « Valorisation des compétences dans le cadre d'activités syndicales et de bénévolat associatif » - L'observatoire de la RSE (ORSE) – juillet 2014**

« Ce renouvellement permanent des militants doit s'organiser au mieux des intérêts des organisations mais aussi des individus pour lesquels cet engagement ne sera pas vécu comme une période de sacrifice, mais, au contraire, comme une période passionnante, d'enrichissement personnel et professionnel. Cela passe par la mise en place d'outils de reconnaissance et de valorisation des engagements. »

(Source : <https://www.orse.org/nos-travaux/valorisation-des-competences-dans-le-cadre-d-activites-syndicales-et-de-benevolat-associatif>)

#### ■ **Extrait ORSE – Valorisation des compétences dans le cadre d'activités syndicales et de bénévolat associatif – annexe III-1. b reconnaître les compétences des salariés mandatés, les entretiens de début de mandat – 07/2014**

« La prise de mandat d'un représentant du personnel est une étape clé car elle conditionnera à la fois l'évolution du parcours du salarié et la relation, différente par essence, entre celui-ci et sa hiérarchie.

Cet entretien de prise de mandat permet, en général, d'évoquer les modalités d'organisation du travail (objectif, charge de travail, adaptation du poste), notamment lorsque le mandat dépasse en temps un certain pourcentage [...] et les obligations réciproques [...] pour éviter éventuel conflit ou situation non sereine (prévenance, délai...).

Les modalités concernant les perspectives d'évolution professionnelle et salariale peuvent être évoquées dès ce stade. Au regard de la position de la cour de cassation sur la question, il est préférable que cela soit prévu par un accord.

Peuvent aussi être évoqués, comme le prévoient certains accords, les besoins de formation pour assurer le mandat. [...]

À l'issue de cet entretien, les principaux points évoqués pourront être formalisés par écrit. Le compte rendu apparaît indispensable dès lors que l'exercice d'un mandat a pour conséquence des changements dans l'organisation du travail. »

## **5. Représentation du personnel**

Selon l'article L. 2311-1 du code du travail, les instances représentatives du personnel sont mises en place dans toutes les entreprises du secteur privé. Elles se déclinent sous plusieurs formes selon la taille de la structure.

## ■ Niveau d'exercice des mandats

La représentation du personnel est assurée par la détention de mandats qui peuvent s'exercer dans l'entreprise ou l'établissement ou hors de l'entreprise.

### 1. Mandats exercés dans l'entreprise ou l'établissement

Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, la représentation du personnel est notamment assurée par le comité social et économique (CSE) et par les organisations syndicales.

Le comité social et économique remplace désormais les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Il doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici au 31 décembre 2019. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a des attributions sociales et culturelles ainsi que des attributions économiques.

Les organisations syndicales peuvent être présentes en entreprises via :

- le délégué syndical désigné par chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés. Le délégué syndical, en plus de représenter son syndicat dans l'entreprise, participe aux différentes négociations au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le représentant de section syndicale, désigné par un syndicat qui ne remplit pas les critères de représentativité dans une entreprise ou un établissement. Il ne participe pas aux négociations au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le représentant syndical au CSE.

### 2. Mandats exercés hors de l'entreprise

#### *Mandats exercés au niveau de la branche*

Au niveau de la branche, des représentants des organisations syndicales représentatives peuvent détenir des mandats au sein de différentes instances telles que la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Par ailleurs, certains organismes professionnels et associations de branche sont également dotés d'instances paritaires : l'OPCO Atlas, l'observatoire de l'évolution des métiers (Oema), B2V, ASARPA, ADSA...

#### *Mandats exercés au niveau national*

De nombreuses instances impliquent les partenaires sociaux, soit au niveau national, soit à un niveau plus local.

Exemples :

- les conseils de prud'hommes ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ;
- l'AGIRC-ARRCO ;
- le conseil supérieur de l'éducation...

## ■ Nature des mandats

Le mandat peut être issu d'élections, on parle alors de mandat électif (ex : membres élus du comité social et économique).

Il peut également faire suite à une désignation par une organisation syndicale – on parle alors de mandat désignatif (ex : délégué syndical, représentant de section syndicale...) – ou par une instance (ex : représentant de proximité désigné par le CSE).

À noter que lorsque des mandats spécifiques (ex : coordinateur des instances du personnel, délégué syndical national ou de groupe...), sont créés par accord, celui-ci peut préciser leur nature.

## 6. Temps d'exercice du mandat

Le temps d'exercice du mandat comprend les crédits d'heures (légaux et conventionnels), les heures passées à des réunions ayant lieu à l'initiative de l'employeur, les temps de trajet pour se rendre aux réunions ayant lieu à l'initiative de l'employeur. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées.

### ■ Crédit d'heures (ou heures de délégation)

Pour exercer leurs missions, les porteurs de mandat bénéficient d'un crédit d'heures (également appelé « heures de délégation ») qui doit être utilisé dans le cadre des missions issues des mandats.

Les heures de délégation font l'objet de nombreuses dispositions légales et/ou réglementaires qui régissent leur utilisation et la façon de les décompter.

Exemples :

- délégués syndicaux (art. L. 2143-13 à L. 2143-19 code du travail) ;
- membres titulaires comité social et économique (art. L. 2315-7 et article R. 2314-1 code du travail) ;
- représentants de la section syndicale (art. L. 2142-1-3 code du travail).

Des aménagements par voie conventionnelle peuvent être prévus, par exemple pour les représentants du personnel ne disposant pas d'un crédit d'heures légal (ex : membres suppléants du CSE).

### ■ Aménagement du crédit d'heures

#### Annualisation

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés et 18 heures par an dans celles d'au moins 1 000 salariés (art. L. 2143-16 code du travail).

#### Dépassement du crédit d'heures

En cas de circonstances exceptionnelles, les délégués syndicaux peuvent bénéficier d'un dépassement du crédit d'heures (art. L. 2143-13 code du travail).

#### Report du crédit d'heures

Dans certains cas prévus par la loi, les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Cette règle ne peut cependant conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation de ces heures cumulées, l'employeur doit être informé au plus tard 8 jours avant la date prévue d'utilisation (art. L. 2315-7, art. R. 2315-5 code du travail).

#### Mutualisation

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (art. L. 2315-9, Art. R. 2315-6 code du travail).

## 7. Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

### Définition

« La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les actifs.

Les démarches de GPEC peuvent être réalisées à 3 niveaux :

- au niveau de l'entreprise ;
- au niveau d'une branche professionnelle ;
- au niveau d'un territoire. »

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/gestion-previsionnelle-de-l-emploi-et-des-competences-gpec>)

### ■ Rapport « La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux » – Jean-Dominique Simonpoli – août 2017

« Au-delà de la formalisation par le biais d'un entretien, la reconnaissance des acquis de l'expérience des mandatés doit s'inscrire dans la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) des entreprises. Il s'agit de formaliser une politique de développement et de reconnaissance des compétences qui accompagne et stimule l'initiative individuelle. »

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/remise-du-rapport-la-reconnaissance-et-la-valorisation-des-competences-des>)

## 8. Compétences

### Compétences

« Combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis ; elle se constate lors de la mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est observable. »

(Source : <http://www.metiers-assurance.org/glossaire-3/>)

### Champ de compétence(s)

« Domaine d'action délimité à l'intérieur duquel s'exerce un ensemble de capacités personnelles »

(Source : <http://www.metiers-assurance.org/glossaire-3/>)

### Compétences clés

« Compétences qui ont pour l'entreprise une valeur stratégique et lui procurent un avantage concurrentiel.

L'expression compétences clés peut aussi désigner les compétences qui constituent la spécificité d'un métier ou d'un emploi et lui donnent sa valeur ajoutée. »

(Source : <http://www.metiers-assurance.org/glossaire-3/>)



## Compétence professionnelle

### ■ France compétences – Note sur les référentiels d’activités, de compétences et d’évaluation du 27 juin 2019

« La compétence (professionnelle) peut être envisagée comme la mobilisation de manière pertinente de ses ressources (par exemple : savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnel) et de celles de son environnement dans des situations diverses pour exercer une activité en fonction d’objectifs à finalité professionnelle à atteindre. »

(Source : <https://www.certificationprofessionnelle.fr/bases-documentaires>)

## Compétences transversales

### ■ France stratégie – rapport d’avril 2017 sur les compétences transférables et transversales

« Les compétences transversales sont des compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles (ce qui ne signifie pas pour autant qu’elles soient mobilisables d’emblée dans toute situation professionnelle). Parmi les compétences transversales, on peut recenser :

- celles qui s’appuient sur des savoirs de base (...) par exemple, la maîtrise de la langue, de l’écriture et des opérations arithmétiques, ou encore des connaissances de 1<sup>er</sup> niveau en bureautique ;
- celles qui correspondent à des aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives, ou encore à des savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles : l’aptitude à gérer la relation client, la capacité à travailler en équipe, à coordonner une équipe ou un projet, l’adaptabilité à l’environnement de travail, l’utilisation des principaux logiciels de bureautique. »

(Source : [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/gt2\\_competences-ok.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/gt2_competences-ok.pdf))

## Référentiel de compétences

Un référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent de situations de travail et d’activités exercées, de métiers ou d’emplois visés. (D’après l’art. L. 6113-1 code du travail.)

## 9. Formations communes

### Cahier des charges général relatif aux formations communes aux salariés, aux employeurs et à leurs représentants

« Les formations communes ont vocation à favoriser le développement d’une culture du dialogue et de la négociation, en confrontant les regards sur l’entreprise et en questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social.

En partageant le même niveau d’information et de contenu de formation, à égalité, les formations communes contribuent à un nouvel équilibre entre les parties.

Elles participent aussi de la reconnaissance des acteurs et de leurs prérogatives, en valorisant l’engagement et les compétences acquises à l’occasion de l’exercice d’un mandat. Elles peuvent être un élément de certification de compétences.

Elles visent plus particulièrement à permettre :

- une appropriation des enjeux clés qui impactent la relation de travail et son cadre négocié ;
- une réflexion partagée sur les facteurs clés d’une relation propice au développement d’un dialogue social de qualité ;

- une identification des facteurs déterminant d'une dynamique de négociation ;
- une compréhension des éléments déterminants du cadre juridique propice à une sécurisation des accords. »

(Source : [https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/2018/20180007/tre\\_20180007\\_0000\\_0009.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/2018/20180007/tre_20180007_0000_0009.pdf))



## **Annexe II Référentiel de compétences**

### **Avertissement**

Les propositions développées ci-après ne constituent ni une exclusive, ni une priorité.

Il s'agit d'une méthode proposée par les parties prenantes de la branche visant à mettre à disposition des entreprises et des représentants du personnel des entreprises un outil adaptable permettant de valoriser les compétences acquises dans le cadre des mandats de représentation du personnel.

Elle ne s'oppose en rien – voire elle se veut complémentaire – à toute démarche de valorisation externe (VAE, certification...) comme pour les mandats de représentation des salariés exercés hors de l'entreprise (conseiller prud'homal, conseiller du salarié, mandat lié à un organisme paritaire, mandat fédéral ou confédéral...).

### **1. L'appréciation des compétences : enjeux et objectifs**

#### **■ En quoi consiste l'appréciation des compétences ?**

L'exercice consiste à apprécier le niveau de maîtrise pour chacune des compétences identifiées du porteur de mandat, avec un maximum d'objectivité, en s'appuyant sur le référentiel de compétences éclairé par des constats factuels. En aucun cas, il ne s'agit de juger la personne ou les résultats de son action syndicale.

La traçabilité de ces compétences permet de prendre en compte les acquis des représentants du personnel au cours de l'exercice du mandat. Cet engagement au service des salariés et de l'entreprise constitue une étape à part entière de leur parcours professionnel.

Quel que soit le processus retenu, l'entretien d'appréciation des compétences constitue un moment d'échange privilégié en particulier entre l'employeur et le représentant du personnel.

La méthode s'appuie sur plusieurs principes :

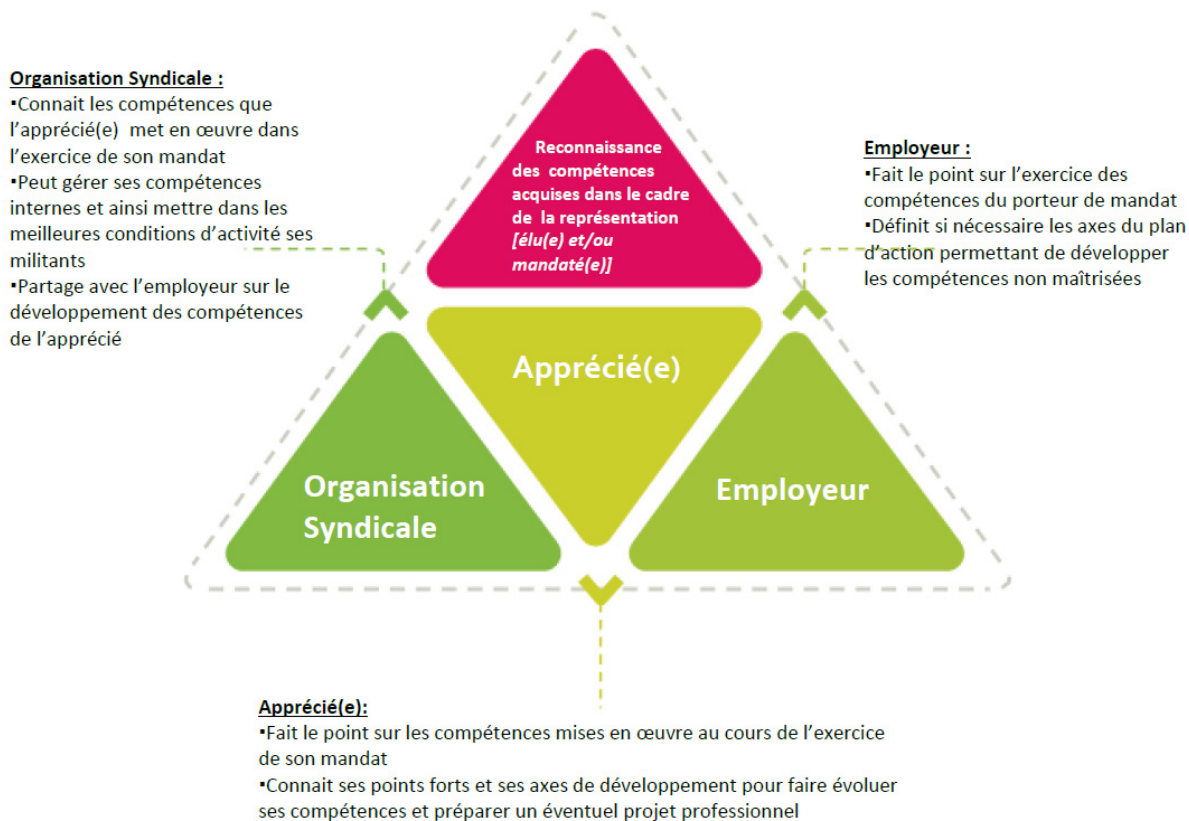
- le volontariat ;
- l'autoévaluation ;
- la double appréciation de l'employeur et de l'organisation syndicale.

*(Voir textes page suivantes.)*

## ■ Quels sont les objectifs ?

L'entretien doit permettre de mesurer le degré de maîtrise des compétences associées au mandat et le potentiel de développement.

C'est l'occasion d'élaborer un plan d'actions si nécessaire et d'échanger sur les perspectives d'évolution et/ou d'orientation professionnelle, syndicale ou personnelle.



## 2. Le choix des appréciateurs

Conçu sur le principe de la double appréciation employeur/organisation syndicale (méthode des « regards croisés »), le choix des appréciateurs se doit de répondre à plusieurs exigences pour légitimer le processus :

- il doit être fonction du mandat « apprécié » ;
- les appréciateurs (employeur, organisations syndicales) doivent être en situation objective pour apprécier les compétences du porteur de mandat (ex : pour un élu CSE, le président du CSE est en situation objective car il participe à l'instance, le manager de l'apprécié ne l'est pas) ;
- dès le lancement du processus d'appréciation des compétences, l'élu ou le mandaté doit avoir connaissance du nom de la personne du côté employeur en charge de l'exercice. Il ne doit pas avoir de lien hiérarchique direct (N, N + 1) avec ce dernier. De même, côté syndical, sachant qu'il appartient à chacun de désigner cette personne en fonction de sa propre organisation.

Dans tous les cas de figure, il est souhaitable d'intégrer une phase d'autoévaluation. Cette phase permet au représentant du personnel d'une part, d'exprimer son niveau de maîtrise pour chacune des compétences et, d'autre part, de pouvoir mesurer (et expliquer) le cas échéant, le différentiel entre son appréciation et celle l'employeur et/ou de la personne de son organisation syndicale chargée de cet exercice. Pour cela, il reçoit un support d'appréciation des compétences (référentiel de compétences et échelle d'appréciation) lui permettant de réaliser cet exercice.

### 3. Les conditions de réussite

Quel que soit le processus retenu, il doit être simple, lisible, compris et accepté par tous les acteurs.

Il est nécessaire de :

- co-valider le support d’appréciation (référentiel de compétences et échelle d’appréciation) ;
- co-valider le processus d’appréciation retenu et les délais de réalisation de l’exercice (apprécié/organisation syndicale/employeur) ;
- préparer l’entretien :
  - avant l’entretien : se munir du support d’appréciation, compléter le support s’appuyant sur des faits, des exemples concrets, ainsi que sur l’échelle d’appréciation, puis identifier les actions éventuelles à conduire, les prioriser en le précisant dans la case « commentaires » ;
  - pendant l’entretien : instaurer un climat de confiance pour favoriser un échange constructif, rappeler le déroulement et l’objectif de l’entretien, donner la parole à l’apprécié et analyser objectivement la situation à partir d’éléments factuels et observables ;
  - conclusions de l’entretien : étape essentielle car elle permet de constater la bonne mise en œuvre des compétences attendues, d’apporter des commentaires complémentaires et de s’engager mutuellement sur le développement des compétences pour faciliter sa mission.

### 4. Les différents processus d’appréciation des compétences

#### ■ Procédure simple

1. La procédure peut débuter par une autoévaluation (facultative) de l’apprécié à l’aide du référentiel de compétences.
2. Le représentant du personnel est reçu par l’employeur qui s’est appuyé sur le même support pour apprécier le niveau de maîtrise pour chacune des compétences identifiées.
3. L’entretien est finalisé entre les deux parties qui se mettent d’accord sur l’appréciation.

#### ■ Procédure tripartite apprécié-syndicat-employeur

Un processus d’échanges entre les appréciateurs (syndicat et employeur) est mis en œuvre.

1. Chaque appréciateur s’appuie sur le support d’appréciation des compétences (le référentiel de compétences et l’échelle d’appréciation) pour mesurer le niveau de maîtrise de chaque compétence identifiée.
2. L’appréciateur syndical reçoit l’apprécié.
3. L’appréciateur syndical se rapproche de l’appréciateur employeur pour co-construire la synthèse générale.
4. L’appréciateur employeur reçoit le représentant du personnel dans le cadre de l’entretien d’appréciation des compétences dit entretien de clôture pour finaliser l’exercice.

Cet entretien de clôture peut se faire en présence des 3 parties prenantes (apprécié, appréciateurs syndical et employeur) ou pas.

### 5. Le référentiel de compétences

Chaque entreprise peut compléter ou modifier la grille suivante et s’appuyer sur sa propre échelle d’appréciation.

Le référentiel présenté ci-après comprend 4 niveaux d’appréciation :

- 1 = non acquis ;
- 2 = en cours d’acquisition - a déjà été mis en situation et a exécuté quelques actes ;

3 = acquis - pratique et applique l'ensemble des actes dans le respect d'un cadre défini ;

4 = maîtrise - est en mesure de traiter des situations complexes ;

NC = non concerné.

*(Voir tableau pages suivantes.)*

Mandat exercé .....

Domaines de compétences	Compétences exercées dans le cadre du mandat	Niveau de maîtrise (4 niveaux + NC)	Commentaires
Relationnel/Transversalité	Identifier les réseaux utiles à son activité, animer et déployer son propre réseau		
	Mettre en œuvre les techniques relationnelles : écoute active, adaptation du questionnement, reformulation...		
	Gérer l'imprévu, les situations de stress ou de conflits		
	Mener un entretien, analyser le ou les besoins de ou des interlocuteurs, apporter des réponses claires en faisant preuve de pédagogie		
Communication	Mettre en œuvre les techniques et méthodes de communication (écrit, oral, compte rendu...) :		
	Concevoir des messages et supports adaptés dans un objectif d'efficacité collective		
	Adapter sa communication au public cible		
	Exprimer clairement une proposition ou une position, oralement et/ou par écrit		
Négociation	Étudier les dossiers collectifs et individuels, élaborer une stratégie de négociation ; formuler, objectiver et argumenter les propositions de son organisation		
	Prendre des responsabilités et des initiatives dans son champ de compétences		
	Utiliser les méthodes de négociation et adapter en situation son exposé et ses arguments en favorisant le dialogue		

Domaines de compétences	Compétences exercées dans le cadre du mandat	Niveau de maîtrise (4 niveaux + NC)	Commentaires
Management/Gestion/Organisation	Manager, organiser et coordonner et animer de manière transversale un ou plusieurs projets et/ou équipes en prenant en compte les échéances, les moyens y compris les ressources humaines, les contraintes et les objectifs (travailler avec méthode, rigueur et dans le respect des délais)		
	Créer les conditions contribuant au transfert des savoirs et des savoir-faire et identifier les besoins de formation de ses représentants pour assurer dans la durée la présence de son organisation syndicale		
	Gérer des projets (coordination, contrôle)		
	Prendre des décisions, agir et les faire appliquer à partir d'une stratégie décidée collectivement		
	Identifier le degré de complexité d'une situation et, si nécessaire, les ressources et expertises utiles		

Domaines de compétences	Compétences exercées dans le cadre du mandat	Niveau de maîtrise (4 niveaux + NC)	Commentaires
Technicité/Expertise	Rechercher et analyser les données disponibles, les mettre en perspective et les synthétiser pour élaborer des propositions, concevoir une stratégie et réaliser les supports en fonction de l'objectif à atteindre		
	Mettre en œuvre ses compétences techniques (économique et financière, juridique, santé, sécurité, conditions de travail...) en tenant compte de l'environnement économique et social et des enjeux de l'entreprise		
	Mettre en œuvre les techniques comptables et financières et utiliser les outils adaptés dans le cadre de la gestion des IRP		
	Appliquer les règles, normes et consignes en matière d'hygiène et de sécurité à une situation donnée		
	Identifier les règles juridiques de gestion du personnel (du droit du travail, de la sécurité sociale, des conventions collectives, accords d'entreprises...) applicables dans le cadre des négociations		
	Détecter et/ou prévenir les situations liées à la pénibilité au travail, aux troubles musculosquelettiques (TMS) et aux risques psychosociaux (RPS)		
	Intégrer la digitalisation et les apports des outils numériques dans son activité syndicale		
	Préserver la confidentialité des données traitées dans le cadre de son activité		
	Maîtriser les outils numériques dans le cadre du mandat syndical		
	Concevoir, développer des sites internet et/ou des applications et en assurer le suivi et la mise à jour		
Autres compétences			

## **Annexe III Formation et valorisation des compétences**

Cette fiche a pour objet de présenter les principaux dispositifs de formation et de valorisation des compétences. Elle vise également à présenter certaines modalités de mise en œuvre de la formation. Enfin, elle propose des liens permettant d'approfondir les informations données.

### **Dispositifs**

#### **1. Plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation.

##### **Objet**

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut aussi proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences.

Ainsi, le plan de développement des compétences (ex-plan de formation) « permet aux salariés de suivre des actions de formation (définies comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel) à l'initiative de leur employeur ».

##### **Public**

Tout salarié de l'entreprise, au choix de l'employeur.

À noter que le salarié concerné par une action de formation prévue au plan de développement des compétences ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers). Pendant la formation il conserve sa rémunération.

Un salarié peut également demander à son employeur de suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences.

##### **Actions de formation éligibles**

Ces actions de formation peuvent être :

- des actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires. Ces actions sont obligatoirement organisées sur le temps de travail ;
- des actions de formation dites « non obligatoires », organisées soit sur le temps de travail, soit en tout ou partie en dehors du temps de travail sous certaines conditions.



## Mobilisation du plan de développement des compétences

Les actions de formation obligatoires sont réalisées sur le temps de travail. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions de formation non obligatoires constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception :

- des actions de formation non obligatoires déterminées par accord collectif d'entreprise ou de branche (limite horaire fixée par l'accord, pas d'accord écrit du salarié, possibilité pour l'employeur de prévoir des contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail) ;
- à défaut d'accord, des actions de formation qui se déroulent dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou 2 % du forfait annuel, accord formalisé du salarié qui peut être dénoncé.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé.

## Financement

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le financement des actions de formation relevant du plan de développement des compétences est assuré par l'entreprise (budget formation).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le financement est assuré par l'OPCO.

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/le-plan-de-developpement-des-competences>)

## 2. Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La promotion par alternance remplace la période de professionnalisation.

### Objet

Ce dispositif 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 ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

### Public

Sont concernés :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- les sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- les salariés en position d'activité partielle.

Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de licence.

Le salarié en Pro-A bénéficie d'un tuteur désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires et qualifiés (justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé).

## Actions de formation éligibles

La liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance est définie par un accord de branche étendu.

L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

## Mobilisation de la Pro-A

L'action de formation peut se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou à défaut d'un tel accord, 30 heures par salarié et par an.

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. Il est déposé auprès de l'OPCO.

## Financement

Les frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par l'OPCO selon le montant forfaitaire défini (9,15 €/heure à défaut d'accord collectif).

(Sources : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>

<https://www.opcabaia.fr/2411d8c21f6001ca/2411d8c21f6001f4/Dispositifs-de-formation/PRO-A/index.html>)

## 3. Compte personnel de formation (CPF)

### Objet

Le CPF recense les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite, et les formations dont il peut bénéficier.

### Public

Le CPF est ouvert à toute personne de plus de 16 ans (salarié, non salarié, demandeur d'emploi).

## Actions de formations éligibles

Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ou de réaliser un bilan de compétences.

## Mise en œuvre

L'utilisation du CPF (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>) relève de la seule initiative du salarié. Le CPF peut être utilisé pendant le temps de travail (avec accord préalable de l'employeur) ou hors temps de travail.

Une application, dont le lancement est prévu à l'automne 2019, devrait notamment permettre aux titulaires du CPF de réserver et d'acheter directement leur formation, sans intermédiaire.

Pour pouvoir suivre une formation plus longue, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- à la reconversion ou la promotion par alternance ;
- au projet de transition professionnelle (possibilité pour le salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession) ;
- à une formation prévue par le plan de développement des compétences.

## Financement

Le CPF est alimenté (en euros) par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) automatiquement, à partir des contributions des entreprises, à la fin de chaque année. Ce versement est proportionnel au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Exemple : (cas général) pour un salarié à temps plein, ou ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Des abondements sont possibles au-delà de ce plafond. Dans ce cas, le financement de l'abondement dépend de son origine (OPCO, entreprise, Pôle emploi, AGEFIPH...).

(Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>)

## ■ CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF).

## Objet

Le CPF de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF pour permettre à un salarié de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

## Public

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats 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.

Cette condition d'ancienneté comporte des exceptions, notamment pour le salarié en situation de handicap.

## Actions de formation éligibles

Seules les actions de formation certifiantes sont éligibles au CPF de transition professionnelle.

## Mise en œuvre

Le salarié doit effectuer un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé (réalisation par le prestataire de formation).

S'il le souhaite, le salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP). Celui informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (jusqu'au 31 décembre 2019, les FONGECIF assurent les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales). Elle apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable. Elle instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Si l'action de formation professionnelle du CPF de transition est effectuée en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit présenter à son employeur une demande de congé dans les délais impartis. Celui-ci doit répondre par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

## Financement

Le financement du projet de transition professionnelle est assuré par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Le salarié a droit à une rémunération minimale (pourcentage du salaire moyen de référence) qui est versée par l'employeur. Celui-ci est ensuite remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

(Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>)

## 4. Validation des acquis de l'expérience

### Objet

« La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extraprofessionnelle. La certification – qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). »

### Public

La VAE est ouverte à toute personne pouvant justifier d'au moins 1 an (continu ou non) d'une expérience avec la certification visée (activité professionnelle salariée ou non, bénévolat ou volontariat, responsabilités syndicales...).

### Mise en œuvre

Plusieurs étapes jalonnent le parcours d'une VAE :

- l'information et le conseil (non obligatoire, via un point relais conseil validation des acquis de l'expérience) ;
- la recevabilité de la demande auprès de l'organisme certificateur ;
- la constitution de présentation de l'expérience ;
- le passage devant le jury de l'organisme certificateur.

### Financement

L'accompagnement (formulation de l'expérience à valider, constitution du dossier de validation, préparation à l'entretien avec le jury) à la VAE peut notamment être financé par le CPF, l'OPCO, l'employeur, Pôle emploi.

(Sources : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/reconnaissance-et-certification-des-competences-professionnelles/vae>

<http://www.vae.gouv.fr/>)

## 5. Bilan de compétences

### Objet

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un travailleur d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur.

### Public

Toute personne active peut bénéficier d'un bilan de compétences.

### Mise en œuvre

Le bilan de compétences comprend 3 phases :

- une phase préliminaire qui a pour objet d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin et de définir les modalités de déroulement du bilan ;
- une phase d'investigation qui permet au bénéficiaire notamment de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- une phase de conclusion qui permet notamment au bénéficiaire de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du projet professionnel.

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum.

### Financement

Le financement du bilan de compétences dépend du cadre dans lequel il est réalisé.

Si le bilan de compétences est effectué dans le cadre du CPF, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par la CDC.

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, son financement est assuré directement par l'entreprise.

(Sources : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>)

### ■ Modalités d'exercice de l'action de formation

Comme indiqué précédemment, l'action de formation est désormais définie comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

Elle peut être organisée en tout ou partie à distance, ainsi qu'en situation de travail.

(Source : art. L. 6313-2 code du travail)

## 6. Formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

« Une "formation ouverte et/ou à distance", est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte

des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur. »

« La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

1° Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;

2° Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;

3° Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. »

(Sources : art. L. 6313-2 et D. 6313-3-1 code du travail – <https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/05092001/A0160004.htm>)

## **7. Action de formation en situation de travail (Afest)**

Une action de formation peut être réalisée en situation de travail.

Pour être mise en œuvre, elle doit comprendre :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

(Sources : art. L. 6313-2 et D. 6313-3-2 code du travail)

## **Annexe IV Certifications de compétences et formations liées à l'exercice d'un mandat syndical**

N.B. : les listes ci-après ne prétendent pas à l'exhaustivité mais ont pour vocation à présenter les principales certifications et formations.

### **Certifications de compétences**

#### **■ Certificat culture économique et sociale délivré par sciences po Paris**

Ce certificat, créé en partenariat avec l'association dialogues, est inscrit au répertoire spécifique (catégorie C).

Ce programme s'adresse à tous les acteurs du dialogue social dans les entreprises ou les administrations.

Objectifs de la formation :

- replacer l'activité quotidienne des participants dans un contexte plus global ;
- mettre en perspective des sujets économiques, financiers, sociaux et stratégiques en prise avec les débats syndicaux en cours ;
- renforcer les compétences opérationnelles et organisationnelles de chacun ;
- perfectionner la communication écrite et orale des participants ;
- renforcer leurs compétences managériales ;
- capitaliser sur l'expérience de management pour mieux gérer l'activité syndicale.

<https://www.sciencespo.fr/executive-education/culture-economique-et-sociale>

#### **■ Certificat dédié au dialogue social délivré par Kedge Executive Education**

Ce certificat, créé en partenariat avec l'association dialogues, est inscrit au répertoire spécifique (catégorie C).

Ce programme s'adresse aux représentants du personnel, tous mandats confondus.

Objectifs de la formation :

- approfondir sa connaissance des enjeux économiques, stratégiques et sociaux liés à l'entreprise ;
- développer des compétences clés favorisant la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail ;
- renforcer ses compétences en négociation et en gestion du temps ;
- accroître son expertise en communication ;
- appréhender les évolutions du monde syndical français et européen.

Le certificat « dédié au dialogue social » valide le bloc de compétences n° 11 « Renforcer le développement d'une activité par une expertise de gestion approfondie » du Programme de management général (PMG) en formation continue, titre RNCP de niveau II délivré par Kedge.

<https://formation.kedge.edu/certificats/certificat-dedie-au-dialogue-social>

#### **■ Master 2 négociations et relations sociales délivré par Dauphine Executive Education**

Ce diplôme permet de parfaire la formation de responsables de la gestion des relations sociales déjà en poste (entreprise et syndicats), mais également de favoriser à la fois la mobilité vers un poste à responsabilité en matière de relations sociales et d'accompagner la reconversion professionnelle de responsables syndicaux. Cette formation conduit, par expérience, à la conduite de la gestion de projets complexes ; à des missions de conseil...

<https://www.relations-sociales.dauphine.fr/>

(Partenariat avec CEGOS.)

<https://www.cegos.fr/formations/droit-du-travail-et-relations-sociales/master-negociations-et-relations-sociales-2019>

### ■ Certificat relations sociales délivré par université Dauphine Executive Education

Objectifs de ce certificat inscrit au répertoire spécifique :

- maîtriser les outils de la négociation sociale ;
- comprendre les rôles et les obligations des différentes instances de représentation du personnel ;
- apprendre à animer et présider une instance représentative ;
- maîtriser les problématiques et les enjeux liés à la gestion des relations sociales.

<https://www.certificat-relations-sociales.dauphine.fr/>

<https://inventaire.cncp.gouv.fr/fiches/2470/>

### ■ Certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux organisée par l'AFPA

En 2018, le ministère du travail a créé une certification visant à reconnaître les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical ou d'un mandat de représentant du personnel, inscrite au répertoire spécifique (catégorie A), dont la mise en œuvre est assurée par l'AFPA.

La certification est structurée en 6 domaines de compétences transférables, rédigés à partir des compétences qui correspondent à l'exercice des mandats exercés en entreprise. Les domaines de compétences de cette certification sont dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) :

- CCP « Encadrement et animation d'équipe » ;
- CCP « Gestion et traitement de l'information » ;
- CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » ;
- CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale » ;
- CCP « Prospection et négociation commerciale » ;
- CCP « Suivi de dossier social d'entreprise ».

La certification vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandataires.

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_certification\\_des\\_mandates\\_janv2019-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_certification_des_mandates_janv2019-2.pdf)

### ■ Certificat de compétences conseil en droit social appliqué à l'entreprise délivré par la CNAM Paris

Objectifs de ce certificat (non inscrit au RNCP ou au répertoire spécifique) :

- comprendre et maîtriser les règles, l'application et l'interprétation du droit social et de la protection sociale dans l'entreprise sous ses aspects individuels (recrutement, emploi, contrats, conditions de travail, rémunération, protection sociale des salariés, résiliation du contrat) et collectifs (représentation du personnel et syndicale, négociation collective, prévoyance complémentaire, conflits collectifs) ;
- intégrer les aspects européens et internationaux.

<http://www.cnam-paris.fr/choisir-ma-formation/par-discipline/certificat-de-competence-conseil-en-droit-social-applique-a-l-entreprise-1086285.kjsp?RF=1404475742767>



### ■ Diplôme interuniversité (DIU) dialogue social délivré par les universités en lien avec les instituts régionaux du travail (IRT)

Objectifs de cette certification (non inscrit au RNCP ou au répertoire spécifique) : préparer les acteurs du dialogue social dans l'exercice de leur mission :

- comment engager des négociations ?
- avec qui négocier et conclure un accord collectif ? Sur quels thèmes ?
- quelles stratégies de communication adopter et comment faire face aux situations de blocage ?

Exemple : université de Lorraine : <http://www.univ-orleans.fr/fr/sefco/du-dialogue-social>.

Liste des instituts régionaux du travail (cf. annexe « Formation économique, sociale et syndicale »)

### ■ Diplôme d'université dialogue social délivré par l'université d'Orléans (formation continue)

Objectifs de cette certification (non inscrite au RNCP ou répertoire spécifique) : former les acteurs de l'entreprise (notamment représentant du personnel et représentant syndical) au dialogue social, à ses enjeux, à son cadre juridique et aux stratégies de négociation.

<http://www.univ-orleans.fr/fr/sefco/du-dialogue-social>

### ■ Diplôme d'université droit et pratique du dialogue social délivré par l'université de Montpellier (formation continue)

Objectifs de cette certification (non inscrite au RNCP ou répertoire spécifique) : offrir aux acteurs du dialogue social une connaissance des règles applicables et un échange de pratiques.

<https://formations.umontpellier.fr/fr/formations/droit-economie-gestion-DEG/diplome-universite-niv-form-bac-UA/diplome-d-universite-droit-et-pratique-du-dialogue-social-program-nom-de-la-formation.html>

### ■ Certificat de droit social de l'université de Montpellier

Objectifs de cette certification (non inscrite au RNCP ou répertoire spécifique) :

- programme de perfectionnement et spécialisation en la matière après un cursus master professionnel droit des affaires ;
- méthode pédagogique reposant principalement sur le traitement de cas pratiques, fait par des universitaires et professionnels du droit.

[https://formations.umontpellier.fr/fr/formations/droit-economie-gestion-DEG/diplome-universite-niv-form-bac-5-UF/du-certificat-droit-social-program-fr\\_rne\\_0341087x\\_pr\\_1265193675346.html](https://formations.umontpellier.fr/fr/formations/droit-economie-gestion-DEG/diplome-universite-niv-form-bac-5-UF/du-certificat-droit-social-program-fr_rne_0341087x_pr_1265193675346.html) ? search-keywords = certificat

## Formations

### ■ Organismes agréés pour la formation des membres du comité social et économique<sup>[1]</sup>

Au niveau national et dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)

Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national :

- CGT : centre de formation dénommé « La Formation Syndicale CGT », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex ;
- CFDT : institut confédéral d'études et de formation syndicale de la Confédération française démocratique du travail, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19 ;

[1] Liste arrêtée pour les années 2019 et 2020 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037952972>).

- CGT-FO : centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail – Force ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;
- CFTC : institut syndical de formation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 128, avenue Jean-Jaurès, 93697 Pantin Cedex ;
- CFE-CGC : centre de formation syndicale de la Confédération française de l'encadrement-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;
- UNSA : centre d'études et de formation de l'union nationale des syndicats autonomes, 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet ;
- SOLIDAIRES : centre d'études et de formation interprofessionnel SOLIDAIRES, 144, boulevard de la Villette, 75019 Paris.

Instituts spécialisés :

- institut du travail de l'université de Strasbourg, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg ;
- institut des sciences sociales du travail de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine ;
- institut d'études sociales de l'UFR, faculté d'économie de Grenoble, université Grenoble Alpes, CS 40700, 38058 Grenoble Cedex 9 ;
- institut régional du travail, Aix Marseille université, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence ;
- institut de formation syndicale de Lyon, université Lumière, Lyon 2, campus berges du Rhône, 86, rue Pasteur, 69365 Lyon Cedex 07 ;
- institut régional du travail de l'université de Lorraine, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy Cedex ;
- institut du travail de l'université de Bordeaux, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac Cedex
- institut du travail de l'université Jean Monnet de Saint-Étienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Étienne Cedex 2 ;
- institut des sciences sociales du travail de l'ouest – université Rennes 2, campus Villejean, place du recteur Henri-Le Moal, CS 24307, 35043 Rennes Cedex ;
- institut régional du travail de Toulouse Occitanie, université Toulouse-Jean Jaurès, 5, allée Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex 9<sup>[1]</sup> ;
- institut régional d'éducation ouvrière des Hauts-de-France, 1, place Déliot, CS 10629, 59024 Lille Cedex ;
- association culture et liberté, 5, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris.

Organismes spécialisés :

- institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi-Albert-II, 5 box 4, B-1210 Bruxelles, Belgique.

### Pour la région Île-de-France

<http://idf.direccte.gouv.fr/Les-organismes-agrees-pour-la-formation-des-membres-de-comite-d-entreprise-et>

### ■ Organismes agréés pour la formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres de comité social et économique, de CSSCT

#### Au niveau national et dans le cadre d'un CFESS

Cf. liste ci-dessus.

[1] Certains IRT ont noué des partenariats avec des universités en vue de la délivrance d'un diplôme d'université dialogue social.

Pour la région Île-de-France

<http://idf.direccte.gouv.fr/Les-organismes-agrees-pour-la-formation-en-sante-securite-et-conditions-de>

## ■ Autres formations (hors CFESS)

### Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Mettre en place des espaces de discussion sur le travail.

Objectifs :

- comprendre les enjeux de la discussion sur le travail ;
- appréhender les différents types d'espaces de discussion ;
- construire durablement un dispositif de discussion sur le travail ;
- s'approprier des outils et repères pour animer la discussion sur le travail.

Nombreuses autres formations en lien avec l'amélioration des conditions de travail (organisation du travail et relations professionnelles).

<https://www.anact.fr/formation/mettre-en-place-des-espaces-de-discussion-sur-le-travail>

### CNAM Paris

#### *Droit du travail : relations collectives*

Objectif : acquérir les connaissances fondamentales en droit du travail concernant les relations collectives du travail (textes et jurisprudence), en particulier les relations sociales dans l'entreprise (représentation du personnel, négociation collective...). Être en capacité de trouver les solutions juridiques à des cas concrets rencontrés en entreprise.

<http://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/droit-du-travail-relations-collectives-208031.kjsp>

#### *Sociologie des relations professionnelles*

Objectif : donner aux auditeurs, notamment les représentants de personnel, une connaissance concrète de l'état actuel des relations professionnelles et des relations sociales. Leur fournir les instruments méthodologiques d'analyse des relations professionnelles.

<http://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/sociologie-des-relations-professionnelles-207710.kjsp>

#### *MOOC – dialogue social et formation continue*

Objectif : ce MOOC, partenariat entre la CNAM et France Université Numérique, vise à professionnaliser les acteurs de la négociation collective et de la gestion paritaire (détenteur ou nouveau détenteur d'un mandat syndical), notamment au sein des OPCA, OPACIF et FONGECIF, concernés dans leur activité professionnelle par les effets de la négociation et de la législation touchant le domaine de la formation professionnelle.

<http://foad.cnam.fr/tous-nos-moocs/mooc-dialogue-social-et-formation-continue--753110.kjsp>

### Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)

Nombreuses formations relatives à la prévention des risques professionnels.

Objectif : développer la culture prévention et faciliter l'accès à la formation des salariés.

<http://www.inrs.fr/services/formation.html>

## **Annexe V Entretien individuel de prise de mandat (extraits – article 8)**

### **Publics visés par l'entretien individuel de prise de mandat**

« Tel que prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail, à l'occasion de sa prise de mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical, ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Compte tenu des effets induits par une prise de mandat sur l'activité professionnelle, tant pour le détenteur du mandat que pour l'équipe en termes d'organisation du travail, les signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation d'un entretien individuel de prise de mandat aux détenteurs de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées. »

### **Objet de l'entretien individuel de prise de mandat**

« Cet entretien porte notamment sur le bon équilibre entre la charge de travail du salarié concerné au titre de son activité professionnelle et celle résultant du mandat exercé. L'adaptation de la charge de travail et des objectifs du détenteur de mandat fait l'objet d'une attention particulière.

Les besoins en formation liés au mandat, tel que le stage de formation économique des membres du CSE élus pour la première fois (voir article 14.1.1 de l'accord), peuvent également être abordés lors de cet entretien. »

### **Modalités de mise en œuvre de l'entretien individuel de prise de mandat**

« En fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, l'entretien est mené par un manager et/ou un responsable des ressources humaines, selon les modalités mises en place dans l'entreprise.

À titre d'exemple :

- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise, est inférieur à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le manager et/ou, à la demande du détenteur de mandat, avec le responsable des ressources humaines ;
- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise est compris entre 30 et 60 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le manager et/ou avec le responsable des ressources humaines ;
- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise, est supérieur à 60 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le responsable des ressources humaines.

Il est précisé que l'établissement de tels seuils, leurs niveaux ainsi que les modalités d'organisation de l'entretien en résultant sont à définir au niveau de l'entreprise. »

### **Formalisation de l'entretien**

« L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé. »

Quelques conseils en préalable de l'entretien de prise de mandat :

- à l'occasion de l'élection ou de la désignation d'un collaborateur à un mandat de représentation du personnel ou syndical, adresser au responsable hiérarchique/manager concerné un document d'information précisant :
  - le ou les mandats détenus par son collaborateur ;
  - le ou les crédits d'heures attribués correspondants ;
  - les droits et obligations respectifs du salarié titulaire de mandats et de son responsable hiérarchique ;
- préconiser la réalisation de l'entretien dans un délai raisonnable, de 3 à 6 mois suivant la prise de mandat.

*(Voir textes pages suivantes.)*

## Entretien de prise de mandat Exemple de fiche

<b>Nom du manager :</b>	<b>Direction :</b>	<b>Département, service :</b>
<b>Nom du/de la salarié.e élu.e et/ou mandaté.e :</b>	<b>Badge :</b>	<b>Fonction :</b>
<b>Durée du travail fixée dans le contrat de travail :</b> _____	<b>Temps plein</b> <b>Temps partiel</b>	<b>Forfait jours</b> <b>Télétravail</b>
<b>Nature du ou des mandats exercés :</b>		

<b>Temps consacré à l'exercice du ou des mandats</b>	
<b>Crédit d'heures :</b> _____ mensuel _____ annuel	<b>+ Estimation temps passé en réunion avec Direction, temps de trajet, ... :</b> _____
<b>Que représente en % le temps consacré au(x) mandat(s) par rapport au temps de travail de référence du/de la salarié.e ?</b>	
_____ %	

<b>Activités au poste de travail :</b>	
Liste des tâches confiées et les objectifs pour chacune	% d'activité représenté par chaque tâche

<b>Quels sont les aménagements prévus pour l'exercice de la représentation du personnel et/ou syndicale ?</b>

<b>Nom du manager - Date et signature</b>	<b>Nom du/de la salarié.e élu.e/mandaté.e - Date et signature</b>
---	---

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : **2247** | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES**

## Avenant du 24 octobre 2019

relatif au départ à la retraite

NOR : ASET2050207M

IDCC : 2247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**PLANÈTE CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA banque ;**

**FSPBA CGT ;**

**SNECAA CFE-CGC ;**

**SN2A CFTC ;**

**FBA CFDT ;**

**FEC FO assurance,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 39 de la convention collective relatif à la retraite.

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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet avenant ne sera pas applicable.

L'article 39 est modifié comme suit :

### « Article 39 | *Retraite*

#### 1° **Départ à la retraite**

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite, à partir d'au moins 62 ans, sauf dispositifs dérogatoires prévus par la loi, doit en informer par écrit son employeur.

Le délai de prévenance est fixé à 6 mois.

Ce départ volontaire ne constitue pas une démission.

L'indemnité de départ à la retraite tient compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe :

- si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 20 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 20 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;
- si l'ancienneté du salarié est supérieure à 20 ans et au plus égale à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;
- si l'ancienneté du salarié est supérieure à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 30 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Cette indemnité est plafonnée à 1 année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de départ à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

## **2° Mise à la retraite**

L'employeur interroge par écrit, tous les ans, le salarié qui a atteint l'âge de la mise à la retraite (67 ans sauf dispositifs dérogatoires prévus par la loi) sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite et ce jusqu'à son 69<sup>e</sup> anniversaire.

Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

Le salarié répond dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur l'a interrogé. Si le salarié donne son accord, sa mise à la retraite est possible. À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite.

En revanche, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié à partir de 70 ans. Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'indemnité de départ à la retraite tiendra compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe. Elle se calcule comme suit par tranches additionnelles conformément aux dispositions légales en vigueur :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Cette indemnité est plafonnée à 1 année de salaire.

*Fait à Paris, le 24 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL, DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

### **Avenant n° 2 du 17 octobre 2019**

à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2050186M

IDCC : 1686

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FENACEREM ;**

**FEDELEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant a pour objet de définir l'organisme collecteur de la contribution au financement du paritarisme.

### **Article 1<sup>er</sup> | Organisme collecteur**

Le chapitre I<sup>er</sup> de l'avenant du 17 octobre 2018 est abrogé. Il est remplacé par un nouveau chapitre I<sup>er</sup> ainsi rédigé :

#### **« Chapitre I<sup>er</sup> Organisme collecteur**

L'organisme collecteur de la contribution défini à l'article II de l'accord du 12 juillet 2018 est OPCOMMERCE pour la collecte 2020 effective sur les salaires 2019.

Une convention avec OPCOMMERCE et l'AGPEMA définira les modalités de cette collecte. »

### **Article 2 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an prenant effet du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et venant à échéance au 31 décembre 2020.

### Article 3 | *Dépôt. Publicité*

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 17 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

### **Accord du 12 septembre 2019**

relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2050120M

IDCC : 2609

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFB BFC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**FG FO construction ;**

**CFTC Bourgogne-Franche-Comté,**

d'une part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel<sup>[1]</sup>, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre de la nouvelle région Bourgogne-Franche comté.

#### **Article 2**

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment.

[1] Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Dans les départements de la Côte-d'Or, du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire, du Territoire de Belfort et de l'Yonne, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté est fixé comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

Niveau A	1 544 €
Niveau B	1 642 €
Niveau C	1 730 €
Niveau D	1 891 €
Niveau E	2 116 €
Niveau F	2 356 €
Niveau G	2 657 €
Niveau H	2 825 €

### Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

### Article 4

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

*Fait à Dijon, le 12 septembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

### **Accord du 9 décembre 2019**

relatif aux salaires mensuels minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Seine-et-Marne)

NOR : ASET2050183M

IDCC : 2609

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFB Île-de-France Est ;**

**FFIE Île-de-France Est ;**

**SCOP Île-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'une part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne.

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

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

*(Tableau page suivante.)*

Niveau A	1 565 €
Niveau B	1 640 €
Niveau C	1 750 €
Niveau D	1 950 €
Niveau E	2 125 €
Niveau F	2 525 €
Niveau G	2 780 €
Niveau H	2 995 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Dammarie-les-Lys, le 9 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 9 décembre 2019**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020  
(Seine-et-Marne)

NOR : ASET2050185M

IDCC : 1596, 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFB Île-de-France Est ;**

**CAPEB Île-de-France ;**

**FFIE Île-de-France Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à

favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

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

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

## Article 2

Par dérogation à l'article VIII-13 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6).

La 1<sup>re</sup> zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 km à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 des conventions collectives nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 km conformément à l'article VIII-13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 km et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

## Article 3

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,15 €	2,15 €	10,30 €
Zone 2	3,05 €	2,85 €	
Zone 3	4,65 €	4,50 €	
Zone 4	5,35 €	5,70 €	
Zone 5	6,80 €	7,40 €	
Zone 6	7,70 €	8,85 €	

## Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.



## **Article 5**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

## **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Dammarie-les-Lys, le 9 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 9 décembre 2019**

relatif aux salaires minimaux pour l'année 2020  
(Seine-et-Marne)

NOR : ASET2050180M

IDCC : 1596, 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFB Île-de-France Est ;**

**FFIE Île-de-France Est ;**

**SCOP Île-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à

favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

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

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

## Article 2

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
<b>Niveau I</b>		
Ouvrier d'exécution		
– position 1	150	1 565 €
– position 2	170	1 575 €
<b>Niveau II</b>		
Ouvrier professionnel	185	1 635 €
<b>Niveau III</b>		
Compagnon professionnel		
– position 1	210	1 780 €
– position 2	230	1 920 €
<b>Niveau IV</b>		
Maître ouvrier ou chef d'équipe		
– position 1	250	2 040 €
– position 2	270	2 235 €

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Dammarie-les-Lys, le 9 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

---

Convention collective départementale

IDCC : **2389** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS**  
**(La Réunion)**  
**(13 mai 2004)**

(Étendue par arrêté du 13 décembre 2004,  
*Journal officiel* du 26 décembre 2004)

---

Convention collective départementale

IDCC : **627** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS EMPLOYÉS, TECHNICIENS**  
**ET AGENTS DE MAÎTRISE**  
**(La Réunion)**  
**(12 juillet 1971)**

(Étendue par arrêté du 23 août 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

---

Convention collective départementale

IDCC : **771** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS INGÉNIEURS ASSIMILÉS ET**  
**CADRES**  
**(La Réunion)**  
**(9 mai 1974)**

(Étendue par arrêté du 4 août 1975,  
*Journal officiel* du 15 août 1975)

---

**Avenant du 12 février 2020**

à l'accord du 27 mars 2019  
relatif à la revalorisation des salaires (La Réunion)

NOR : ASET2050192M

IDCC : 627, 771, 2389

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CAPEB Réunion,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CGTR,**

d'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties signataires de l'accord du 27 mars 2019 sur la revalorisation des salaires des ouvriers, ETAM et cadres du BTP de La Réunion conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, de compléter le dit accord par le présent avenant.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Complétude de l'accord du 27 mars 2019**

En son article 2 visé ci-dessous, le présent avenant complète l'accord du 27 mars 2019 sur la revalorisation des salaires des ouvriers, ETAM et cadres BTP de La Réunion.

#### **Article 2 | Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

*Fait à Saint-Denis de La Réunion, le 12 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

IDCC : **567** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRES ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

---

---

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : **1044** | **HORLOGERIE**  
**(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)**

---

### **Accord du 18 décembre 2019**

relatif au dispositif Pro-A

NOR : ASET2050178M

IDCC : 567, 1044

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BJOC ;**

**FH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFTD ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO ;**

**CGT métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Eu égard aux profondes mutations économiques auxquelles les entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, des pierres et des perles, ainsi que les entreprises de l'horlogerie doivent faire face, les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de mettre en place les conditions permettant aux salariés d'accéder aux formations certifiantes éligibles au dispositif de « reconversion et promotion par l'alternance », également désigné par le vocable « Pro-A », et ce afin de favoriser l'employabilité dans la filière.

Ainsi, les partenaires sociaux ont jugé nécessaire de conclure rapidement un accord spécifique et à durée déterminée sur le dispositif « Pro-A », sans attendre la conclusion d'un accord global relatif à la formation professionnelle.

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

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de mise en œuvre du dispositif « Pro-A » défini aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les entreprises et salariés relevant du champ d'application visé à l'article 2.

## **Article 2 | Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Les dispositions de l'accord sont applicables aux entreprises et salariés relevant de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et activités qui s'y rattachent (IDCC 567) et de son annexe intégrant les dispositions conventionnelles de l'horlogerie (IDCC 1044) suite à l'arrêté portant fusion des champs conventionnels en date du 16 novembre 2018, quels que soient les effectifs de l'entreprise, incluant ainsi les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Modalités**

Les modalités du présent accord s'appliquent dans le respect des dispositions prévues dans le cadre conventionnel ci-après détaillé ainsi que dans le respect des dispositions légales et réglementaires propres au dispositif « Pro-A ».

## **Article 4 | Certifications visées**

Les parties signataires entendent inscrire dans le dispositif Pro-A, les certifications conçues par la branche professionnelle dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche. De nombreuses études ont ainsi été menées, respectivement dans le cadre de l'Observatoire des métiers de la bijouterie et dans l'observatoire du commerce, afin d'identifier les métiers en forte mutation, et de dresser le bilan des politiques de branche en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.

Par ailleurs, la création des certifications visées a été systématiquement précédée d'études d'opportunité permettant aux partenaires sociaux d'intégrer les mutations technologiques à l'œuvre au sein des entreprises de la branche et d'apporter les réponses en matière de certification permettant de couvrir les nouveaux besoins identifiés.

Le développement du nombre de CQP « spécifiques métier » est régulièrement mesuré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et fait l'objet d'un suivi régulier par les partenaires sociaux qui réaffirment la pertinence des choix ainsi élaborés dans le cadre de la politique de branche.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux ont dressé la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A :

Les certifications de la branche BJOC et de l'horlogerie :

RNCP 26852 : CQP expert en sertissage.

RNCP 26850 : CQP opérateur en polissage.

RNCP 26851 : CQP expert en polissage.

RNCP 26848 : CQP expert en joaillerie.

RNCP 31394 : CQP chargé en gemmologie appliquée.

RNCP 26849 : CQP concepteur 3D en bijouterie-joaillerie.

RNCP 5648 : CAP arts et techniques de la bijouterie-joaillerie, option bijouterie-joaillerie.



RNCP 31722 : CAP arts et techniques de la bijouterie-joaillerie, option bijouterie-sertissage.

RNCP 31723 : CAP arts et techniques de la bijouterie-joaillerie, option polissage-finition.

RNCP 595 : CAP lapidaire option A : diamant.

RNCP 596 : CAP lapidaire option B : pierres de couleur.

RNCP 31314 : CQP technicien d'atelier en horlogerie.

RNCP 31313 : CQP horloger qualifié.

RNCP 31387 : CQP vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme.

RNCP 34284 : TP agent technicien vendeur en horlogerie.

RNCP 34289 : TP horloger.

RNCP 5365 : CAP horlogerie.

RNCP 5629 : BMA horlogerie.

Les parties conviennent que tout CQP créé postérieurement à la signature du présent accord sera automatiquement ajouté à cette liste.

De fait, les partenaires sociaux réaffirment que ces certifications répondent précisément aux problématiques d'embauche de la filière, permettant de couvrir en partie les besoins relatifs aux métiers en forte mutation, aux métiers nouveaux et aux métiers « spécifiques ». Elles sont la clef de voute permettant le maintien des savoir-faire, limitant l'obsolescence des compétences et favorisant l'employabilité des salariés de la branche. Elles sont également un outil majeur favorisant la promotion interne des salariés et ouvrant des possibilités de reconversion professionnelle.

## **Article 5 | Niveau de qualification**

Les partenaires sociaux conviennent que la définition du niveau de qualification des certifications ainsi visées est renvoyée à la décision de la CPNEFP de la branche.

## **Article 6 | Prise en charge**

### **Article 6.1 | Nature de la prise en charge**

Les frais pouvant être prise en charge dans le cadre du dispositif Pro-A sont :

- frais pédagogiques (ceux-ci permettent de couvrir notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation) ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- rémunération et charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

### **Article 6.2 | Niveau de la prise en charge**

Les partenaires sociaux conviennent que la définition du niveau de prise en charge des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement est renvoyée à la décision de la CPNEFP de la branche.

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance et dans la limite du salaire ainsi maintenu.

### **Article 6.3 | Ajustement et limites des prises en charge**

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) se montreraient insuffisants durant l'année, les ajustements nécessaires des montants de prise en charge peuvent être réalisés sur décision de la CPNEFP, communiquée auprès des instances de gouvernance de l'OPCO 2i.

Par ailleurs, dans le souci de garantir l'accès de tous les salariés et entreprises éligibles au dispositif Pro-A, les parties signataires s'entendent pour la mise en œuvre d'un plafond annuel de prise en charge par entreprise : ce plafond est fixé à 20 % de l'enveloppe totale disponible issue de la collecte annuelle auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, si les fonds restant disponibles en fin d'année le permettent, la CPNEFP de la branche a toute latitude pour demander aux organes de gouvernance de l'OPCO 2i un déplafonnement exceptionnel permettant de couvrir des besoins additionnels au bénéfice des entreprises s'étant vues appliquer le plafond en cours d'année. Ces versements complémentaires se feront dans les limites des fonds restant disponibles et des niveaux de prise en charge définis à l'article 6.2 du présent accord.

### **Article 7 | Durée des formations**

Compte tenu de la nature de certaines des qualifications visées, les partenaires sociaux s'accordent, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, pour permettre de porter le plafond de 12 mois prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail à 24 mois.

### **Article 8 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ni ne nécessite de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires soulignent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en particulier dans le cadre de la promotion des dispositifs de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences en place au sein de la branche.

Le présent accord pourra être dénoncé ou revu selon les dispositions du code du travail.

### **Article 9 | Date d'application**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension.

### **Article 10 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

*Fait à Paris, le 18 novembre 2019*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe I Liste des rapports de branche BJOC et horlogerie permettant l'identification des besoins de certifications éligibles Pro-A**

---

Étude d'opportunité : analyse qualitative des métiers sensibles et prioritaires de la branche par le cabinet Ambroise Bouteille.

Avenant portant sur la réalisation de deux référentiels métiers/activités/compétences complémentaires, orfèvre et lapidaire dans la branche professionnelle BJOC par le cabinet Ambroise Bouteille.

Note opportunité : refonte des CQP de l'horlogerie de gros par le cabinet The Yellow Bridge et le FORCO.

Enquête d'opportunité CQP vendeur montres haut de gamme par l'observatoire prospectif du commerce.

Analyse des impacts de la transition numérique sur les métiers et les compétences du secteur par KYU LAB.

## Annexe II Tableau d'analyse des certifications rendues éligibles à la Pro-A

#	Métier identifié comme stratégique pour la branche et présentant un risque lié à l'obsolescence des compétences, à une forte mutation ou en émergence	Liste certifications rendues éligibles à la PRO-A	Analyse issue des documents produits en Annexe 1
1	Polisseur/euse	<p>CQP Opérateur en polissage</p> <p>CQP Expert en polissage</p> <p>CAP Arts et Technique de la bijouterie-joaillerie (option polissage)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le polissage mécanique (tribo-finition et combinaison tribo-finition et électrolyse) se développe en pré-polissage et en polissage final de petits articles d'entrée de gamme.</li> <li>• La qualité des tampons et pâtes progresse. La polyvalence est de plus en plus demandée (reprises de fontes, contrôle qualité...).</li> <li>• FORTES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT <ul style="list-style-type: none"> <li>o Pénurie des candidats - Le polissage attire TRES PEU de candidats pour les formations diplômantes. C'est un métier peu valorisé.</li> </ul> </li> <li>• Niveau de compétence insuffisant des « entrants ». Il est difficile de trouver des polisseurs de bon niveau. Niveau de compétence insuffisant des polisseurs en place. Le polisseur a souvent du mal à exprimer ses besoins en formation ce qui ne facilite pas la montée en compétences - Il faut former aux nouvelles techniques * Le polissage se fait de moins en moins à la main * Il faut savoir polir l'or mais aussi l'argent (ce qui est rarement maîtrisé) * Le rhodiage est très peu connu * Le polisseur doit être capable d'analyser le problème de la surface ce qui n'est pas non plus toujours maîtrisé.</li> </ul> <p>Les polisseurs ont une expertise rare et dont l'acquisition prend plusieurs années de pratique, ce qui fait d'eux des profils très recherchés par les grandes marques horlogères.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Et par ailleurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Une proportion importante de seniors (35 % entre 50-59 ans) amenés à être remplacés à brève échéance.</li> </ul> </li> </ul>
2	Sertisseur/euse	CQP Expert en sertissage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'usage de la binoculaire s'est démocratisé.</li> <li>• Les dernières évolutions majeures portent sur l'intégration de pré-sertis (prédécoupe ou préformage) et d'un sertissage réalisé entièrement par des machines grâce à la CAO, afin</li> </ul>

		<p>d'augmenter les cadences sur les grandes séries.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un fort besoin de qualité. <ul style="list-style-type: none"> <li>o L'augmentation des exigences des donneurs d'ordre et l'augmentation des commandes sur les segments de marché de la haute joaillerie, fait naître un besoin d'amélioration de la qualité et donc de compétences élevées.</li> </ul> </li> <li>• Une pénurie de candidats compétents <ul style="list-style-type: none"> <li>o Difficultés à recruter sur un haut niveau qui répond aux exigences de la moyenne et surtout haute-joaillerie - Les très bons sertisseurs sont rares - Forte concurrence avec l'industrie de l'horlogerie et les pays transfrontaliers - Niveaux de salaires très élevés des bons sertisseurs</li> <li>o Taille critique de commandes importante pour permettre de recruter un sertisseur de haut niveau à l'année - Les entreprises de taille PME ont du mal à recruter parce que les volumes de commandes sont insuffisants pour pourvoir un poste à plein temps et que les salaires sont trop élevés. Pourtant le sertissage est un processus à très haute valeur ajoutée pour l'entreprise.</li> </ul> </li> <li>• Et par ailleurs : Une proportion importante de séniors (+50 ans) amenés à être remplacés à brève échéance.</li> </ul>
	CAP Arts et Technique de la bijouterie-joaillerie (option sertissage)	
3 Bijoutier(ère)/ Joaillier(ère)	CAP Arts et Technique de la bijouterie-joaillerie (option bijouterie-joaillerie) BMA Art du bijou et du joyau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le geste de la main reste au centre de ce métier mais les outils numériques (laser, machines à commandes numériques, impression 3D / frittage...) progressent vite.</li> <li>• Postes de joaillier de haut niveau (experts et maîtres) à renforcer (montée en compétences)</li> <li>• Un fort besoin de qualité - L'augmentation des exigences des donneurs d'ordre et l'augmentation des commandes sur les segments de marché de la haute joaillerie, fait naître un besoin de qualité et donc de compétences élevées</li> <li>• Un manque de candidats compétents - Difficultés à recruter sur un haut niveau qui répond aux exigences de la moyenne et surtout de la haute-joaillerie, les débutants n'ont pas ce niveau. Actuellement un jeune issu d'une formation diplômante possède un niveau de compétence d'opérateur (Niveau 1) ou de professionnel (Niveau 2). Ces qualifications sont suffisantes dans la nouvelle joaillerie de typologie</li> </ul>
	CQP Expert en joaillerie	

		<p>répétitive.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une période longue pour être formée, souvent un manque d'expérience du candidat - Les très bons joailliers sont longs à former. La branche admet que former un bon joaillier prend de 10 à 15 ans.</li> <li>• Beaucoup de jeunes se forment à ce métier, donc pas de pénurie sur les diplômés débutants, « entrants » potentiels - Les jeunes sont très motivés par la formation de joaillier et c'est ainsi une majorité des jeunes qui se forme en CAP, en MC ou en BMA bijouterie – joaillerie. Mais la montée en compétence étant longue, la pénurie de profils expérimentés est de plus en plus forte.</li> </ul>
4 Gemmologue	CQP Chargé en gemmologie appliquée	<p>Des compétences liées aux nouvelles réglementations</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kimberley Process permet de s'assurer que le commerce des diamants bruts n'alimente pas les conflits armés, dans les pays extracteurs</li> <li>• La réglementation RJC permet de s'assurer des bonnes pratiques éthiques et responsables des entreprises</li> <li>• La RSE nouvel enjeu des entreprises : l'impact social et environnemental des entreprises</li> </ul> <p>Difficultés de recrutement :</p> <p>Les compétences en gemmologie sont très recherchées à tous les niveaux de la chaîne de valeur du bijou : experts en pierre, négociants, acheteurs, fabricants, vendeurs en boutique...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internalisation du contrôle des pierres dans les entreprises</li> </ul> <p>Evolutions technologiques fortes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le développement technologique sur la production d'imitation et de pierres de synthèse</li> <li>• Explosion des techniques de traitement</li> <li>• Le développement de la taille sur plan dans le secteur joaillier</li> <li>• Les évolutions des technologies de tri</li> <li>• La révolution numérique dans la communication de l'offre et les outils de gestion</li> </ul>
5 Lapidaire	<p>CAP Lapidaire option A: Diamant</p> <p>CAP Lapidaire option B: Pierres de couleur</p>	

5 Concepteur/trice 3D	CQP Concepteur 3D en bijouterie-joaillerie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le métier est en plein boom et en évolution permanente du fait des possibilités nouvelles apportées par les technologies émergentes. Le concepteur 3D, au cœur de la conception/réalisation doit de plus en plus s'intéresser et comprendre l'ensemble du process.</li> <li>• Le développement de poly-compétences est essentiel.</li> </ul> <p>L'infographiste ne connaît pas assez les enjeux de la joaillerie pour pouvoir travailler seul - Ne connaît pas les courbes sur buste, les colliers à charrettes, les montages compliqués ou les spécificités de la maintenabilité d'une pièce ou en « métal ». - Ne connaît pas non plus les méthodes en bijouterie, la décomposition des tâches et ne peut pas faire le dossier de production. Ex : Quelqu'un formé en infographie est capable d'indiquer des côtes en micron alors que le bijoutier ne peut pas fabriquer au micron près.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les jeunes diplômés BMA bijouterie-joaillerie possèdent des connaissances en infographie 3D, mais devraient développer davantage les connaissances en 3D pour pouvoir faire le métier de façon autonome.</li> </ul>
Technicien(ne) d'atelier en 6 Horlogerie / Horloger(ère)	CQP Technicien d'atelier en horlogerie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De forts manques sont observés sur la phase de diagnostic des produits en réparation. Des formations permettrait de gagner en polyvalence sur ce point au sein des équipes SAV, d'autres salariés que les horlogers pouvant ainsi, selon leur charge prendre tout ou partie de cette tâche.</li> <li>• Les ventes importantes de montres mécaniques ces 20 dernières années créent un besoin important en services SAV.</li> <li>• L'arrivée des montres connectées génère des besoins de compétences en électronique (entretien et maintenance)</li> <li>• La tenue des délais dans un contexte d'augmentation des cadences en centres SAV impose aux horlogers de gagner en organisation de leur travail et en productivité (à qualité égale).</li> </ul>
	TP Agent technicien vendeur en horlogerie	
	CQP Horloger qualifié TP Horloger	
	CAP Horlogerie BMA Horlogerie	
8 Vendeur(se) spécialisé (e)	CQP Vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Du fait de l'élargissement des gammes de produits (marchés de niche...) et de l'internationalisation de la clientèle (Asie, Moyen Orient...), le recrutement de profils de vendeur démonstrateur spécialisé se complexifie.</li> <li>• Des besoins plus importants apparaissent et nécessitent des profils</li> </ul>
	TP Agent technicien vendeur en horlogerie	

		ayant une capacité de veille et d'appropriation des nouveaux produits ainsi qu'une forte capacité à dialoguer avec une clientèle internationale (langue, culture), particulièrement dans le domaine du luxe. Les difficultés de recrutement rencontrées s'expriment de manière de plus en plus fortes.



Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

IDCC : **567** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

### **Avenant n° 3 du 19 novembre 2019**

à l'accord du 17 juillet 2015  
relatif au régime de remboursement de frais de santé au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NOR : ASET2050184M

IDCC : 567

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BJOC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FCM FO ;**

**CFTC métallurgie ;**

**FCMTM CFE-CGC ;**

**CGT métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a créé un remboursement intégral d'un ensemble de soins, dénommé « Panier », dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire : cette offre est accessible à tous les français disposant d'une complémentaire santé.

La mise en place de cette réforme va se déployer en plusieurs étapes, jusqu'en 2021. Pour l'audiologie, l'optique et le dentaire, il existera plusieurs paniers de remboursement, dont une prévoira des équipements « offre 100 % santé » intégralement remboursée (assurance maladie obligatoire + complémentaire santé).

Afin de se mettre en conformité avec cette Loi et ses textes réglementaires, les partenaires sociaux font évoluer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les montants des prestations complémentaires santé concernées (l'audiologie, l'optique et le dentaire) du régime conventionnel obligatoire qui sont définies à l'annexe de l'accord du 17 juillet 2015 de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent (modifié en dernier lieu par avenant du 13 mars 2017).

De plus, pour faciliter la lecture des garanties santé par les salariés assurés, conformément à la logique de la loi et des engagements de lisibilité des garanties complémentaires de santé pris par les représentants des organismes assureurs complémentaires, les tableaux des garanties du régime conventionnel obligatoire et du régime optionnel ont été modifiés en conséquence et font l'objet d'une nouvelle présentation.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 1<sup>er</sup> | *Modification de l'annexe de l'accord du 17 juillet 2015*

L'annexe « Tableau des garanties » est modifiée comme suit :

Le tableau de l'annexe est supprimé et remplacé par le tableau suivant :

		BASE CONVENTIONNELLE	OPTION 1 (Base conventionnelle + Option 1)
SOINS COURANTS	<b>SOINS COURANTS</b>		
	<b>HONORAIRES MEDICAUX</b>		
	Consultations, visites généralistes		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	120 % BR	120 % BR
	- Autres praticiens	100 % BR	100 % BR
	Consultations, visites spécialistes		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	125 % BR	200 % BR
	- Autres praticiens	105 % BR	125 % BR
	Actes techniques médicaux et d'échographie		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	125 % BR	200 % BR
	- Autres praticiens	105 % BR	125 % BR
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	120 % BR	120 % BR
	- Autres praticiens	100 % BR	100 % BR
	Actes de sages-femmes	100 % BR	100% BR
	<b>ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE</b>		
	Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR
	<b>HONORAIRES PARAMEDICAUX</b>		
	Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	100 % BR	100 % BR
	<b>MEDICAMENTS</b>	100 % BR	100 % BR
	Autres vaccins non remboursés par la SS	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
	Automédication (1)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 50 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 50 €
	<b>MATERIEL MEDICAL</b>		
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100 % BR	200 % BR
	<b>TRANSPORT SANITAIRE</b>		
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100 % BR	100 % BR

AIDES AUDITIVES	AIDES AUDITIVES		
	Prothèse auditive remboursable  - Equipement 100% santé (Classe I - <i>tel que défini réglementairement</i> )(2)(3)  - Equipement à tarifs Libres (Classe II)(2)(3)  Entretien, fournitures et accessoires	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)  100 % BR  100 % BR	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)  200 % BR  200 % BR
CURE THERMALE	CURE THERMALE ACCEPTÉE PAR L'AMO		
	Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	100 % BR	100 % BR
HOSPITALISATION	HOSPITALISATION		
	<b>MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE</b>  Frais de séjour Forfait actes lourds Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée - Autres praticiens Chambre particulière Chambre particulière en maternité Frais d'accompagnant pour les enfants de moins de 16 ans Ambulances, véhicules sanitaires légers... Forfait journalier hospitalier Forfait maternité	100 % BR 100 % des Frais Réels   120 % BR 100 % BR 25 € par jour 25 € par jour limité à 6 jours par séjour 25 € par jour 100 % BR 100 % des Frais Réels 50 €	250 % BR 100 % des Frais Réels   200 % BR 125 % BR 50 € par jour 50 € par jour limité à 6 jours par séjour 50 € par jour 100 % BR 100 % des Frais Réels 50 €
OPTIQUE	OPTIQUE		
	Equipement 100% santé (Classe A - <i>tel que défini réglementairement</i> )(3)(4)(5)(6)  Monture + verres  Equipement à tarifs libres (Classe B)(3)(4)(5)(6) Monture Par Verre . Simple . Complexe . Très complexe Adaptation de la correction visuelle Verres avec filtre Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséconiques) Lentilles prises en charge par la SS Lentilles non prises en charge par la SS y compris jetables Chirurgie / opération oculaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)  100 €  100 € 220 € 250 € 100% BR 100% BR 100% BR Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 € Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 € Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 375 €	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)  100 €  125 € 245 € 275 € 100% BR 100% BR 100% BR Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 400 € Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 400 € Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 800 €

DENTAIRE			
DENTAIRE	<b>Soins</b>	200 % BR	200 % BR
	<b>Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (3)</b>	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)
	<b>Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (3)</b>		
	- Prothèses fixes	350 % BR	450 % BR
	- Inlay-Core	200 % BR	200 % BR
	- Prothèses transitoires	350 % BR	450 % BR
	- Inlay onlay	200 % BR	200 % BR
	- Prothèses amovibles	350 % BR	450 % BR
	<b>Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres</b>		
	- Prothèses fixes	350 % BR	450 % BR
AUTRES	- Inlay-Core	200 % BR	200 % BR
	- Prothèses transitoires	350 % BR	450 % BR
	- Inlay onlay	200 % BR	200 % BR
	- Prothèses amovibles	350 % BR	450 % BR
	Implantologie	325 € / Implant	750 € / Implant
	Orthodontie prise en charge par la SS	250 % BR	350 % BR
	<b>AUTRES</b>		
	Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe	25 € par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire	30 € par séance dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire
	Actes de prévention <sup>(7)</sup>	100 % BR	100 % BR
	Assistance	Oui	Oui

BR : Base de remboursement - OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique

(1) Remboursement de médicaments considérés comme tels, ayant reçu l'autorisation de mise sur le marché et vendus en officine

(2) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive

(3) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.

(4) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.

(5) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100% Santé ou Tarif libre).

(6) - Verres simples : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal +4.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale 6.00 dioptries. - Verres complexes : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 +6.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur +4.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale 0.25 dioptrie, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure 6.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal +4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale 8.00 dioptries. - Verres très complexes : Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 +4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur +4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal 0.25 dioptrie, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure 8.00 dioptries.

(7) A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.

#### CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).

- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008. - Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant:

- déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008),

- déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).

- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.

- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires. - Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants:

- cures médicales en établissements de personnes âgées,
- ateliers thérapeutiques,
- instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel,
- centres de rééducation professionnelle
- services de longs séjours et établissements pour personnes âgées.

Les remboursements de la mutuelle:

- concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM),
- sont soumis à l'acceptation du devis par le Dentiste Consultant de la mutuelle

## Article 2 | *Date d'effet. Dépôt. Extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

*Fait à Paris, le 19 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

IDCC : **567** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE  
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : **1044** | **HORLOGERIE  
(COMMERCE DE GROS DE L'HORLOGERIE  
ET BRANCHES ANNEXES)**

**Avenant n° 6 du 27 novembre 2019**  
relatif au financement et au développement du dialogue social

NOR : ASET2050179M

IDCC : 567, 1044

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BJOC ;**

**FH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FCM FO ;**

**CFTC métallurgie ;**

**FCMTM CFE-CGC ;**

**CGT métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## I. – Objet

Afin de tenir compte de l'évolution du périmètre de la branche suite à la publication de l'arrêté de fusion des champs conventionnels en date du 16 novembre 2018 et ainsi intégrer au dispositif existant les entreprises de l'horlogerie, les parties au présent avenant conviennent de modifier :

■ L'intitulé de l'accord professionnel du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, et de ses avenants :

- avenant n° 5 – 14 juin 2019 ;
- avenant n° 4 – 9 février 2018 ;
- avenant n° 3 – 28 février 2017 ;
- avenant n° 2 – 23 juin 2016 ;
- avenant n° 1 – 4 octobre 2012,

de la façon suivante :

« Relatif à la contribution du dialogue social dans la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s’y rattachent. »

est remplacé par :

« Relatif à la contribution du dialogue social dans la branche de la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s’y rattachent ainsi que son annexe incluant les dispositions conventionnelles de l’horlogerie. »

- Le préambule est modifié comme suit :

Le terme « paritarisme » est remplacé par les termes « dialogue social ».

- L’article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

Après les termes « du 27 septembre 1973 », il est rajouté « ainsi que celui défini à l’article 1<sup>er</sup> des dispositions générales de la convention collective nationale de l’horlogerie du 17 décembre 1979, placée en annexe de la convention nationale de la bijouterie suite à la publication de l’arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels. »

Le terme « paritarisme » est remplacé par les termes « dialogue social ».

- L’article 2 est modifié comme suit :

Après les termes « convention collective BJOC », il est rajouté « et de son annexe intégrant la convention collective horlogerie ».

Le terme « paritarisme » est remplacé par les termes « dialogue social ».

- L’article 3 est modifié comme suit :

Après les termes « convention collective BJOC », il est rajouté « et de son annexe intégrant la convention collective horlogerie ».

Les termes « contribution à la formation professionnelle continue » sont remplacés par les termes « contribution unique à la formation professionnelle et à l’alternance » ;

- L’article 4 est modifié comme suit :

Les termes « paritarisme » dans l’intitulé et le corps du texte sont remplacés par les termes « dialogue social ».

Après les termes « l’Association paritaire de financement du dialogue social dans la Branche BJOC » il est rajouté « et horlogerie. »

- L’article 5 est rédigé comme suit en remplacement des dispositions précédentes :

« Les signataires du présent accord conviennent de répartir les contributions collectées dans les conditions suivantes :

Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement par le prestataire désigné pour la collecte :

1. La fédération française BJOP reçoit :

- 40 % de la collecte pour assurer le financement du fonctionnement des instances paritaires telles que la CPNE, intégrant, notamment, les frais de déplacements des délégués syndicaux sur la base du barème conventionnel annexé aux présentes.

2. Le collège employeur reçoit :

- 30 % de la collecte afin de financer les études préalables à la négociation collective
- Cette contribution est versée directement à la Fédération BJOC, indépendamment des organisations patronales qui la composent, la Fédération BJOC étant une organisation patronale représentative habilitée à piloter les actions en matière de dialogue social. »

3. Le collège salarié reçoit :

- 30 % de la collecte afin de financer les études préalables à la négociation collective nationale, ainsi que les remboursements de salaires des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au plan interprofessionnel signataires de la convention collective ou de son annexe ou ayant adhéré dans les 12 mois ayant suivi cette signature.

Il est convenu que cette part est affectée, à parts égales, entre les organisations syndicales représentées :

- 20 % à l'organisation syndicale CFDT ;
- 20 % à l'organisation syndicale CFE-CGC ;
- 20 % à l'organisation syndicale CFTC ;
- 20 % à l'organisation syndicale CGT ;
- 20 % à l'organisation syndicale CGT-FO.

Ces fonds sont destinés à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs d'assurer l'animation, la communication, l'information, le suivi et le développement du dialogue social et des actions des organismes paritaires propres à la branche, ainsi que le renforcement de sa visibilité et de sa pérennité par le biais des actions qu'elles jugeront nécessaires.

Cette dernière partie de contribution ne peut se cumuler avec toute autre contribution d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle (au niveau interprofessionnel) ayant le même objet de financement de la représentation syndicale ou du dialogue social que ce soit au titre de la branche ou de l'entreprise, à l'exception des remboursements (au réel ou au forfait) de frais et débours. Elle viendrait à disparaître si le dispositif légal, réglementaire ou conventionnel était plus favorable au renforcement du dialogue social dans la branche. »

■ L'article 6 est modifié comme suit :

Le terme « paritarisme » est remplacé par les termes « dialogue social ».

Après les termes « branche BJOC », il est rajouté « et horlogerie ».

Les termes « le ou les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle » sont remplacés par « l'opérateur de compétence (OPCO) ».

Les termes « les cotisations de formation professionnelle » sont remplacés par « la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA). »

Après les termes « par voie d'avenant », il est rajouté « , notamment pour tenir compte des futures évolutions réglementaires sur les modalités de collecte. »

La phrase « Pour la première année de collecte, l'OPCA désigné est OPCALIA/Opérateur national » est supprimée.

Les termes « l'OPCA » sont remplacés par les termes « l'OPCO ».



Le reste des dispositions demeure inchangé.

## **II. – Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

*Fait à Paris, le 27 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363 | Convention collective nationale

IDCC : 2785 | **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

**Avenant n° 1 du 22 novembre 2019**

relatif au protocole d'établissement des comptes techniques et financiers pour les contrats frais de santé

NOR : ASET2050182M

IDCC : 2785

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SYMEV ;**

**CNCPJ ;**

**SNCPJ ;**

**Humanis Prévoyance,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Sont définies les modalités de participation aux résultats dans un protocole des comptes techniques et financiers frais de santé prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le présent avenant au protocole des comptes techniques et financiers frais de santé a pour but :

- de préciser le périmètre de mutualisation des comptes de résultat ;
- de préciser les frais de service ;
- ainsi que de préciser les modalités de prélèvement exceptionnel d'un montant de la réserve générale destiné à l'alimentation du fonds DES ;
- le régime de base et le régime optionnel (2 options) sont concernés par le protocole. Les références sont les suivantes :

- CCN° 16100/00 « Régime de base obligatoire famille au sens SS » ;
- CCN° 16100/01 « Régime de base des contrats suspendus » ;
- CCN° 16101 « Régime de base des conjoints non à charge » ;
- CCN° 16102/00 « Régime optionnel famille au sens SS » ;
- CCN° 16102/01 « Régime optionnel des conjoints non à charge » ;
- CCN° 16102/02 « Régime optionnel des contrats suspendus » ;
- les différents frais de service sont fixés comme suit, en pourcentage des cotisations hors taxes définies ci-dessous :
  - garanties frais de santé : 14 % (y compris 2 % au titre du fonds collectif pour le régime de base) ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2018, il a été convenu de prélever exceptionnellement 5 000 € dans la réserve générale afin d'alimenter le fonds collectif à degré élevé de solidarité.

*Fait à Paris, le 22 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363 | Convention collective nationale

**IDCC : 2785 | SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX  
ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS  
JUDICIAIRES**

**Avenant n° 1 du 8 janvier 2020**

à l'accord du 1<sup>er</sup> mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle  
et à la reconversion ou promotion par l'alternance

NOR : ASET2050181M

IDCC : 2785

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SYMEV ;**

**CNC PJ ;**

**SOPVEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**FSE CGT ;**

**SPCPSVV CFE-CGC ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les offices de commissaires-pri-seurs judiciaires exerçant à titres individuels ou sous forme de société, des opérateurs de ventes volontaires aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le ter-ritoire métropolitain et les départements d'outre-mer (IDCC 2785) de la branche professionnelle ci-après dénommée « CPJ-OVV » les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle et à la reconversion ou promotion par l'alternance.

**1.1 Contribution des CPJ/OVV**

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche CPJ/OVV versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,06 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,60 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,60 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche CPJ/OVV sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

**1.2 Opérateur de compétences désigné et principes de gestion**

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche CPJ/OVV est l'opérateur de compétences des Entreprises de Proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

**Article 2 | La reconversion ou promotion par l'alternance**

La reconversion ou promotion par l'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 alternance.

Elle concerne principalement les salariés en CDI et vise ceux qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national de la certification professionnelle et correspondant au grade de la licence.

Les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance ont pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification :

- enregistrée dans le répertoire national de la certification professionnelle ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou ;
- ouvrant droit à un CQP.

La qualification visée doit être d'un niveau identique ou supérieur au niveau de la qualification déjà détenue par le salarié.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance.

Un tuteur est chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou promotion par l'alternance.

La reconversion ou promotion par l'alternance est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par l'alternance. Elles ne peuvent pas être d'une durée inférieure à 150 heures.

Les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences agréé sur la base d'un montant forfaitaire de 9,15 € par heure.

Les parties signataires de ce présent avenant conviennent de réexaminer les modalités de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l’alternance dans les 2 ans qui suivront l’extension du présent avenant.

### **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

La spécificité des entreprises de moins de 50 salariés est prise en compte dans l’article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

### **Article 4 | Entrée en vigueur. Portée de l’accord**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l’ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s’appliquent pour les contributions dues au titre de la masse salariale versée en 2019 ainsi que pour les contributions des années suivantes.

Les stipulations du présent avenant annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche CPJ/OVV qui traitent de la contribution conventionnelle ou de la reconversion ou promotion par l’alternance.

### **Article 5 | Notification. Dépôt. Extension**

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l’ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l’expiration d’un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d’en demander l’extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d’extension.

*Fait à Paris, le 8 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3185 | Convention collective nationaleIDCC : 303 | **COUTURE PARISIENNE**

---

**Accord du 12 septembre 2019**  
relatif à l'agenda social

NOR : ASET2050202M

IDCC : 303

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFMF ;****CSHC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCS UNSA ;****CFDT HaCuiTex ;****THC CGT ;****FNSCIC CFE-CGC ;****Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social de l'année 2019- 2020.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation.

Thème	Période de négociation
Actualisation de la convention collective	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	1 <sup>er</sup> semestre 2020
Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1 <sup>er</sup> semestre 2020
Mise à jour des classifications	1 <sup>er</sup> semestre 2020
Formation professionnelle	2 <sup>e</sup> semestre 2020

Thème	Période de négociation
Effectif délégué syndical et valorisation du parcours syndical	2 <sup>e</sup> semestre 2020
Contrats courts	2 <sup>e</sup> semestre 2020

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Paris, le 12 septembre 2019.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3082 | Convention collective nationale

IDCC : 2156 | **GRANDS MAGASINS ET MAGASINS POPULAIRES**

### **Accord du 12 décembre 2019**

relatif à la mise en œuvre de la reconversion  
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050189M

IDCC : 2156

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UCV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFDT services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le présent accord définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Certifications éligibles à la Pro-A**

##### **Liste des certifications éligibles**

Les certifications actuellement éligibles à la Pro-A sont celles mentionnées en annexe du présent accord.

#### **Article 2 | Modalités de mise en œuvre de la Pro-A**

##### **1.a Les bénéficiaires**

La Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A concerne également les salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

### **1.b Durée de la Pro-A**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la Pro-A pourra être portée jusqu'à 24 mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Toutefois, cette durée pourra être portée à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

### **1.c Critères de prise en charge**

Les critères de prise en charge (éventuellement les salaires et frais annexes) pour ce dispositif seront décidés par la section paritaire professionnelle (SPP), et, le cas échéant, par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

### **1.d Accompagnement**

L'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties signataires conviennent de rappeler son rôle et ses missions dans le prochain accord de branche sur la formation professionnelle.

## **Article 3 | Date d'application, durée de validité**

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

## **Article 4 | Publicité**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 5 | Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'Union du grand commerce de centre-ville étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 12 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

### 1 Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Agent Logistique	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3
	BEP	Logistique et transport	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3
	Titre professionnel	Préparateur de commande en entrepôt	5
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	3
	Bac professionnel	Logistique	4
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	DUT	Gestion logistique et transport	5
	BTS	Transport et prestations logistiques	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5
	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	5
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique, spécialité responsable d'unité opérationnelle logistique	6
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Management logistique opérationnel en milieu industriel	
	Titre RNCP	Responsable en logistique	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	6
Vendeur en magasin	BEP	Boucher charcutier	3
	CAP	Boucher	3
	CAP	Poissonnier	3
	CAP	Boulangier	3
	CAP	Pâtissier	3

	CAP	Charcuterie Traiteur	3
	CAP	Cuisine	3
	CAP	Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires	3
	CAP	Primeur	3
	Bac professionnel	Métiers de l'accueil	4
	Bac professionnel	Métiers du commerce et de la vente/option A animation et gestion de l'espace commercial	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4
	Titre RNCP	Vendeur conseiller commercial	4
	Bac professionnel	Poissonnier écailler traiteur	4
	Bac professionnel	Boucher charcutier traiteur	4
	Bac professionnel	Boulangier pâtissier	4
	BP	Boucher	4
	BTS	Management commercial opérationnel	5
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	5
	BTS	BTS Technico-commercial	5
	DUT	Techniques de commercialisation	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande – anciennement manager d'univers marchand	5
	Titre RNCP	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	5
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
	Licence professionnelle	Management des organisations, option responsable point de vente	6
	Licence professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Responsable de la distribution	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6
	Titre RNCP	Chef de magasin	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
	Titre RNCP	Responsable management opérationnel commercial et marketing	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6

	Titre RNCP	Développeur marketing et commercial	6
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	6
	Titre RNCP	Manager de proximité	3
	Titre RNCP	Responsable de centre de profit en distribution	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	6
UX designer	Titre RNCP	Développeur web	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques, options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6
Data analyst/data miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
Merchandiser	Titre	Décorateur merchandiser	5
Visuel merchandiser	Titre	Visuel merchandiser	5
Responsable merchandiser	Titre	Responsable visuel merchandiser	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Responsable de la gestion des RH	6
	Licence professionnelle	Métiers de la GRH : Assistant	6
	Titre professionnel	Assistant RH	5

## 2 Informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)

Le commerce traditionnel est fortement impacté par les acteurs de la vente en ligne (GAFA, Pure player...). Il doit donc s'adapter afin de préserver l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC « Le digital dans les entreprises du commerce »<sup>[1]</sup>, menée par l'observatoire prospectif du Commerce et les partenaires sociaux de la branche sous l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

### ■ La gestion de la relation client :

- mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
- s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
- fluidifier et personnaliser le parcours client ;
- développer l'information et le conseil client ;
- maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;

[1] L'accord-cadre de l'EDEC commerce est disponible à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/edec>

Les études réalisées dans le cadre de l'EDEC commerce sont disponibles au secrétariat de branche, et téléchargeables à l'adresse suivante : <https://www.lopcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-etudes-de-branche/>.

- mieux connaître et interagir avec ses clients.

- L'optimisation de la chaîne logistique :

- optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
- sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
- utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage.

- Le management de proximité :

- faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
- adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
- sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Par ailleurs, l'étude EDEC « Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce », menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, montre que le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, notre branche a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles aux actions de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») à partir de quatre familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
- la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique ;
- le merchandising : responsable merchandiser/visuel merchandiser/merchandiser ;
- la DATA : UX designer/data analyst, data miner.

Brochure n° 3082 | Convention collective nationale

IDCC : 2156 | **GRANDS MAGASINS ET MAGASINS POPULAIRES**

### Avenant du 12 décembre 2019

à l'accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050190M

IDCC : 2156

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UCV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFDT services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord prévoyant une liste de certifications éligibles pour la mise en œuvre de la Pro-A.

Cet avenant prévoit l'actualisation de cette liste de certifications.

### Article 1<sup>er</sup> | Actualisation de la liste de certifications éligibles à la Pro-A

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de formation professionnelle (CPNEFP) de la branche l'actualisation de la liste des certifications éligibles à la Pro-A.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'actualisation de la liste devra respecter les critères suivants :

- forte mutation de l'activité ;
- risque d'obsolescence des compétences.

### Article 2 | Date d'application, durée de validité

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

### **Article 3 | Publicité**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### **Article 4 | Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'union du grand commerce de centre-ville étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 12 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

IDCC : 675 | **MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL  
D'HABILLEMENT**

### **Accord du 9 décembre 2019**

relatif à la mise en œuvre de la reconversion  
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050187M

IDCC : 675

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FEH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le présent accord définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière.

### **Article 1<sup>er</sup> | Certifications éligibles à la Pro-A**

#### **Liste des certifications éligibles**

Les certifications actuellement éligibles à la Pro-A sont celles mentionnées en annexe du présent accord.

### **Article 2 | Modalités de mise en œuvre de la Pro-A**

#### **1.a Les bénéficiaires**

La Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A concerne également les salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

### **1.b Durée de la Pro-A**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la Pro-A pourra être portée jusqu'à 24 mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Toutefois, cette durée pourra être portée à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

### **1.c Critères de prise en charge**

Les critères de prise en charge (éventuellement les salaires et frais annexes) pour ce dispositif seront décidés par la section paritaire professionnelle (SPP), et, le cas échéant, par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

### **1.d Accompagnement**

L'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties signataires conviennent de rappeler son rôle et ses missions dans le prochain accord de branche sur la formation professionnelle.

## **Article 3 | Date d'application, durée de validité**

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

## **Article 4 | Publicité**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 5 | Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris le 9 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

## 1. Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Agent Logistique	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3
	BEP	Logistique et transport	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	3
	Titre professionnel	Préparateur de commande en entrepôt	3
	Bac professionnel	Logistique	4
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	DUT	Gestion logistique et transport	5
	BTS	Transport et prestations logistiques	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5
	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	5
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique, spécialité responsable d'unité opérationnelle logistique	6
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	6
Vendeur en magasin	Bac professionnel	Métiers de l'accueil	4
	Bac professionnel	Métiers du commerce et de la vente/option A animation et gestion de l'espace commercial	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4
	Titre RNCP	Vendeur conseiller commercial	4

	BTS	Management commercial opérationnel	5
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	5
	BTS	BTS technico-commercial	5
	DUT	Techniques de commercialisation	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande – anciennement manager d'univers marchand	5
	Titre RNCP	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	5
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	5
	Titre RNCP	Manager de proximité	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
	Licence professionnelle	Management des organisations, option responsable point de vente	6
	Titre RNCP	Responsable de la distribution	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6
	Titre RNCP	Chef de magasin	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
	Titre RNCP	Responsable management opérationnel commercial et marketing	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
	Titre RNCP	Développeur marketing et commercial	6
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	6
	Titre RNCP	Responsable de centre de profit en distribution	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	6
	Titre RNCP	Manageur(euse) – animateur(trice) point de vente mode & beauté	6
	Titre RNCP	Responsable de la stratégie commerciale et communication mode	6
UX Designer	Titre RNCP	Développeur web	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques, options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6
Data analyst/data miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
Merchandiser	Titre RNCP	Décorateur merchandiser	5

Visuel merchandiser	Titre RNCP	Visual merchandiser	5
Responsable merchandiser	Titre RNCP	Responsable visuel merchandiser	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Responsable de la gestion des RH	6
	Licence professionnelle	Métiers de la GRH : assistant	6
	Titre professionnel	Assistant ressources humaines	5

## 2 Informations relatives aux choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)

Le commerce traditionnel est fortement impacté par les acteurs de la vente en ligne (GAFA, Pure player...). Il doit donc s'adapter afin de préserver l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC « Le digital dans les entreprises du commerce »<sup>[1]</sup> menée par l'observatoire prospectif du commerce et les partenaires sociaux de la branche sous l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

### La gestion de la relation client

- mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
- s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
- fluidifier et personnaliser le parcours client ;
- développer l'information et le conseil client ;
- maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
- mieux connaître et interagir avec ses clients.

### L'optimisation de la chaîne logistique

- optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
  - sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques
- Utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage.

### Le management de proximité

- faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
- adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
- sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Par ailleurs, l'étude EDEC « Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce », menée par l'Observatoire prospectif du Commerce sous l'égide du Ministère du Travail, montre que le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un

[1] L'accord-cadre de l'EDEC commerce est disponible à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/edec>.

Les études réalisées dans le cadre de l'EDEC commerce sont disponibles au secrétariat de branche, et téléchargeables à l'adresse suivante : <https://www.loppcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-etudes-de-branche/>.

renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, notre branche a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles aux actions de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») à partir de trois familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
- la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique ;
- le merchandising : responsable merchandiser/visuel merchandiser/merchandiser ;
- la DATA : UX designer/data analyst, data miner.

Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

IDCC : 675 | **MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL  
D'HABILLEMENT**

### Avenant du 9 décembre 2019

à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion  
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050188M

IDCC : 675

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FEH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord prévoyant une liste de certifications éligibles pour la mise en œuvre de la Pro-A.

Cet avenant prévoit les modalités d'actualisation paritaire de cette liste de certifications.

### Article 1<sup>er</sup> | Actualisation de la liste de certifications éligibles à la Pro-A

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de formation professionnelle (CPNEFP) de la branche et, le cas échéant, à la section professionnelle paritaire (SPP), l'actualisation de la liste des certifications éligibles à la Pro-A.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'actualisation de la liste devra respecter les critères suivants :

- forte mutation de l'activité ;
- risque d'obsolescence des compétences.

## **Article 2 | Date d'application, durée de validité**

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

## **Article 3 | Publicité**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 4 | Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 9 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3084 | Convention collective nationale

IDCC : 1431 | **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

### **Avenant n° 5 du 12 décembre 2019**

à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire  
des salariés non cadre au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NOR : ASET2050198M

IDCC : 1431

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNOF ;**

**ROF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par avenants n° 1 du 12 septembre 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mars 2016 et n° 4 du 7 décembre 2017.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 7.3 « Tarifs »**

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation instauré en 2018 et 2019 est reconduit jusqu'au 31 décembre 2021.

En conséquence, les dispositions de l'article 7.3 « Tarifs » sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« Article 7.3 | Tarifs**

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut.

Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

(Voir tableau page suivante.)

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
<b>Total</b>	<b>0,56 %</b>

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux de 0,56 % sera appelé à hauteur de 0,46 % en application des taux d'appel, dont 0,07 % au titre de la garantie rente éducation et ce jusqu'au 31 décembre 2021.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation sera examiné annuellement.

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance. »

#### **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés :**

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise. Il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés. »

## **Article 2 | Date d'effet. Dépôt. Extension**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale « optique – lunetterie de détail ».

*Fait à Paris, le 12 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

### **Avenant du 10 janvier 2020**

portant révision de l'accord du 2 octobre 2017  
relatif aux recommandations de l'APGIS

NOR : ASET2050196M

IDCC : 1996

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FSPF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFDT ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FNSCIC CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail,

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, modifié en dernier lieu par avenant du 5 novembre 2018 étendu,

Vu l'avenant du 20 mai 2019 portant révision de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité paternité et frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine.

### **Préambule**

Afin de tenir compte des modifications apportées, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2020, par l'avenant du 20 mai 2019 aux taux des cotisations « frais de soins de santé » des salariés non-cadres d'une part, et des salariés cadres et assimilés d'autre part, les parties signataires sont convenues d'adapter en conséquence les taux des cotisations dues au titre du Fonds HDS de la pharmacie d'officine.

À cet effet, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

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

Les deux tableaux de l'article 3 « degré élevé de solidarité » de l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu susvisé sont remplacés par les deux tableaux suivants :

### ■ Cotisations « HDS » salariés non-cadres – régime de base obligatoire

	Employeur	Salarié
Hors Alsace-Moselle	0,039 % du traitement de base + 0,010 % du PMSS si employeur unique (1)	0,023 % du traitement de base + 0,010 % du PMSS si employeur unique (2)
Alsace-Moselle	0,038 % du traitement de base + 0,007 % du PMSS si employeur unique (3) (1) : 0,005 % du PMSS si 2 employeurs ; 0,004 % du PMSS si 3 employeurs ; 0,003 % du PMSS si 4 employeurs et plus.	0,023 % du traitement de base + 0,007 % du PMSS si employeur unique (4) (2) : 0,005 % du PMSS si 2 employeurs ; 0,003 % du PMSS si 3 employeurs ; 0,003 % du PMSS si 4 employeurs et plus.
Salariés multi-employeurs	(3) : 0,004 % du PMSS si 2 employeurs ; 0,003 % si 3 employeurs et plus ; 0,002 % du PMSS si 4 employeurs et plus.	(4) : 0,004 % du PMSS si 2 employeurs ; 0,002 % si 3 employeurs et plus ; 0,002 % du PMSS si 4 employeurs et plus.

### Cotisations « HDS » salariés cadres et assimilés – régime de base obligatoire (RPO)

	Employeur	Salarié
Hors Alsace-Moselle	0,039 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,010 % du PMSS si employeur unique (1)	0,006 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,010 % du PMSS si employeur unique (2)
Alsace-Moselle	0,037 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,007 % du PMSS si employeur unique (3) (1) : 0,005 % du PMSS si 2 employeurs ; 0,004 % du PMSS si 3 employeurs ; 0,003 % du PMSS si 4 employeurs et plus.	0,003 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,007 % du PMSS si employeur unique (4) (2) : 0,005 % du PMSS si 2 employeurs ; 0,003 % du PMSS si 3 employeurs ; 0,003 % du PMSS si 4 employeurs et plus.
Salariés multi-employeurs	(3) : 0,004 % du PMSS si 2 employeurs ; 0,003 % si 3 employeurs et plus ; 0,002 % du PMSS si 4 employeurs et plus.	(4) : 0,004 % du PMSS si 2 employeurs ; 0,002 % si 3 employeurs et plus ; 0,002 % du PMSS si 4 employeurs et plus.

## Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et prendra fin, au plus tard, au terme de la durée maximale de 50 mentionnée à l'article 4 de l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu susvisé.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la Pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2016). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 10 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367 | Convention collective nationale

IDCC : 2847 | **PÔLE EMPLOI**

### **Avenant du 14 juin 2019**

à l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois  
et à la révision de certains articles de la convention

NOR : ASET2050193M

IDCC : 2847

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Constatant que le calendrier social de l'année 2019 ne permet pas d'engager dans les conditions optimales et dans les délais prévus, la négociation sur « les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par la hiérarchie » prévue avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019 par l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la « classification des emplois et à la révision de certains articles de la CCN de Pôle emploi », les parties signataires du présent avenant conviennent de reporter la période pour engager cette négociation dans les conditions suivantes :

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

Les parties modifient les dispositions du dernier alinéa de l'article 10 de l'accord du 22 novembre 2017 précité dans les termes suivants :

« Afin d'enrichir le dispositif de déroulement de carrière, les parties conviennent d'engager, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2020, une négociation au niveau de la branche sur les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par la hiérarchie. »

## Article 2

Le présent avenant est notifié aux organisations syndicales représentatives de branche à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Dès lors qu'il remplit les conditions de validité de l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de signature.

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales et réglementaires, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Il pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par le code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée aux parties signataires et être accompagnée d'un projet de texte de révision.

*Fait à Paris, le 14 juin 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245 | Convention collective nationale

IDCC : 1501 | **RESTAURATION RAPIDE**

## Avenant n° 6 du 10 décembre 2019

à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2019 relatif à l'action sociale

NOR : ASET2050197M

IDCC : 1501

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNARR ;**

**A & T,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT,**

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Conformément aux stipulations de l'article 3 de l'avenant n° 5 à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2019, les partenaires sociaux se sont réunis pour examiner la situation du Fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR). Au vu des résultats de cet examen, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer le taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale pour l'année 2020, taux qui était appelé à 0 % depuis de nombreuses années.

Les parties signataires ont donc décidé de conclure le présent avenant.

Ainsi, lors des réunions de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de la restauration rapide (CPPNI RR) du 5 novembre et du 29 novembre dernier, les partenaires sociaux ont procédé à un examen de la situation du Fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR) au regard des comptes de résultat et des aides intervenues en cours d'année.

Ils ont pu notamment constater l'existence de plus-values latentes d'un montant de 2 millions d'euros au 31 décembre 2018 qui, additionnées aux réserves évaluées à 3,2 millions d'euros, porte le montant des encours du régime de l'action sociale à 5,2 millions d'euros au 31 décembre 2018.



Au regard des résultats techniques et des réserves disponibles du Fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR), les parties signataires décident de fixer le taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale à 50 % du taux contractuel pour l'année 2020.

Considérant que les encours du régime mentionnés ci-dessus autorisent à envisager une amélioration de certaines aides versées par le FAS RR aux salariés de la branche, les parties signataires décident que soit proposée lors du prochain conseil d'administration du FAS RR une amélioration des aides relatives aux frais d'auto-école, relatives aux frais de garde d'enfants de moins de 3 ans et relatives aux frais de cantine scolaire.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO du 18 octobre 2001).

En application des dispositions légales en vigueur, et soulignant l'importance du respect du régime de l'action sociale dans l'ensemble de la branche, les parties signataires décident que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

#### **Article 2 | Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale**

Les parties signataires du présent avenant décident de fixer un taux d'appel à 50 % de la cotisation relative à l'action sociale pour l'année 2020.

#### **Article 3 | Action sociale. Engagement des parties signataires à proposer des améliorations d'aides au conseil d'administration du FAS RR**

Les parties signataires s'engagent à ce que soient proposées au conseil d'administration du Fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR) les améliorations d'aides suivantes :

- porter l'aide aux frais d'auto-école à 600 € (au lieu de 400 € actuellement) ;
- porter l'aide relative aux frais de garde d'enfants de moins de 3 ans à 600 € (au lieu de 500 € actuellement) ;
- porter l'aide relative aux frais de cantine scolaire à 200 € (au lieu de 150 € actuellement).

Les parties signataires entendent rappeler que seuls les administrateurs du FAS RR sont en capacité d'acter ces améliorations de garanties.

Les dispositions figurant ci-dessus s'entendent donc uniquement comme un engagement de principe des parties signataires de formuler lesdites propositions d'améliorations auprès du conseil d'administration du FAS RR.

#### **Article 4 | Durée. Date d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2020.

#### **Article 5 | Dispositions finales**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'appli-

cation de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Il est cependant expressément convenu qu'il sera applicable aux entreprises adhérentes et à leurs salariés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, sans préjudice de la procédure d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

*Fait à Paris, le 10 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**INTERMITTENTS DU SPECTACLE**

**Avenant du 23 juillet 2019**

à l'accord interbranche du 25 septembre 2014 relatif aux modalités d'accès  
à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2050177M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNEP ;**  
**SNES ;**  
**SYNDEAC ;**  
**USPA ;**  
**SPFA ;**  
**SYNPASE ;**  
**FICAM ;**  
**SNSP ;**  
**ACCeS ;**  
**FESAC ;**  
**SPI ;**  
**Prodiss ;**  
**SNRC ;**  
**SNRL ;**  
**SPECT ;**  
**UPC ;**  
**Profedim ;**  
**SATEV ;**  
**SMSP ;**  
**Forces Musicales ;**  
**Scènes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPCT ;**  
**UNSA spectacle,**  
**FCCS CFE-CGC ;**  
**FCC CFDT ;**

**FNSSCAAC CGT ;  
FASACP FO ;  
FCS CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Suite à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans les différentes branches du spectacle sont convenues de signer le présent avenant à l'accord inter-branché du 25 septembre 2014 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle.

L'objet de cet avenant est de déterminer la nouvelle destination des contributions légales et conventionnelles dues par les employeurs de salariés intermittents du spectacle.

Les signataires rappellent néanmoins que la problématique des transitions professionnelles des salariés intermittents du spectacle reste à solutionner, cette question nécessitant à la fois des modifications législatives et réglementaires ainsi que la mobilisation d'un financement approprié.

Dans le cadre du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup> | Affectation des contributions légales et conventionnelles**

L'article 3.4.1 de l'accord susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Compte tenu du poids des TPE dans les branches du spectacle, et avec l'objectif d'ouvrir pour les salariés intermittents du spectacle un droit substantiel sur le plan de développement des compétences, les contributions perçues par l'AFDAS sont réparties de la manière suivante :

- 1° 1,65 % et la somme des contributions forfaitaires, au titre du plan de développement des compétences ;
- 2° 0,10 % au titre des actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi ;
- 3° 0,35 % au titre du compte personnel de formation.

### **Article 2 | Dispositions type pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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 | Durée, dépôt et demande d'extension**

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature et est conclu pour la même durée que l'accord du 25 septembre 2014 qu'il modifie.

Il sera notifié, publié et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 23 juillet 2019.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**TRAVAUX PUBLICS**

**Accord du 3 décembre 2019**  
relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

NOR : ASET2050194M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNTP ;**  
**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**  
**CFE-CGC BTP ;**  
**FNSCBA CGT ;**  
**FG FO construction ;**  
**FNCB CFDT,**

d'autre part,

réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif de formation ouvert aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Ce dispositif a pour objet de permettre aux salariés, dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le secteur des travaux publics est aujourd'hui impacté par un ensemble de mutations, en particulier la montée en puissance des nouvelles technologies, la transition numérique, énergétique et écologique.

Dans le même temps, il doit faire face à une pénurie de main-d'œuvre et à un vieillissement de ses effectifs.

Si le secteur a renoué depuis 2018 avec la croissance, celle-ci reste conditionnée en partie par la capacité des entreprises à intégrer ces nouveaux défis et à renforcer les compétences des salariés afin de faciliter leur maintien dans l'emploi en favorisant leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi les organisations signataires entendent se saisir du dispositif de reconversion ou promotion par alternance pour permettre aux entreprises d'anticiper les mutations, de répondre à leurs besoins en compétences permettant ainsi aux salariés de sécuriser leur parcours professionnel.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet du présent accord**

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A définie aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail par les entreprises des travaux publics au bénéfice de leurs salariés.

## **Article 2 | Salariés concernés**

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, 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 ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les parties signataires rappellent que, pour la branche des travaux publics, le dispositif Pro-A est ouvert :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- et notamment aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

## **Article 3 | Certifications éligibles**

### **3.1. Liste des certifications éligibles**

En réponse aux nouveaux enjeux et aux grandes mutations auxquels sont confrontés les entreprises de travaux publics et leurs salariés, les parties signataires définissent les certifications éligibles à la Pro-A en annexe I du présent accord.

Elles rappellent que la reconversion ou promotion par alternance peut également permettre aux salariés :

- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences relatif aux usages du numérique (certificat CléA numérique) ;
- de valider les acquis de l'expérience en vue de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

La liste de ces certifications pourra être modifiée et/ou complétée par la CPNE des travaux publics sur la base des travaux réalisés dans le cadre de l'observatoire des métiers.

### 3.2. Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques d'obsolescence des compétences

Les parties signataires indiquent que la liste des certifications visées à l'annexe I a été établie suite :

- aux travaux réalisés dans le cadre du contrat d'études prospectives dans le secteur des travaux publics signé avec la DGEFP le 27 février 2018, et qui a fait l'objet, d'une part, d'un bilan d'étape et, d'autre part, d'une présentation des conclusions aux partenaires sociaux dans le cadre de l'agenda social travaux publics en 2018 ainsi que d'une présentation des conclusions dans le cadre des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics du 21 mars 2019 ;
- aux études issues de l'observatoire des métiers du bâtiment et des travaux publics, en particulier celles relatives aux fonctions d'encadrement de chantier du bâtiment et des travaux publics réalisées en août 2017, au verdissement des métiers des travaux publics réalisé en 2013, aux besoins en formation emplois et compétences liés au déploiement de la fibre optique ;
- aux travaux issus du contrat d'études prospectives sur les besoins en emplois et en compétences liés aux travaux du nouveau grand Paris, dans les travaux publics en Île-de-France ;
- aux travaux issus de l'accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour la filière de la fibre optique.

Au regard de ces éléments, les parties signataires indiquent que ces certifications répondent aux problématiques que le secteur connaît sur les métiers en tension, émergents et cœur de métiers. Elles constituent l'une des réponses aux enjeux de mutation de l'activité, aux risques d'obsolescence des compétences et à l'employabilité des salariés.

#### Article 4 | Organisation de la Pro-A

Les parties signataires soulignent que les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences.

Ces parcours de formation peuvent également être confortés en s'appuyant sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) en relation avec les qualifications recherchées.

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 à l'article L. 6325-5 du code du travail.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

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.

À l'issue de la Pro-A, dès lors que le salarié a suivi la formation avec assiduité et obtenu la certification visée, l'employeur et le salarié examinent les modalités de prise en compte des résultats de la formation.

En application des articles D. 6324-1 et L. 6325-14-1 du code du travail, lorsque le contrat de travail visé à l'article L. 6324-6 du code du travail est rompu sans que le salarié en soit à l'initiative, les

actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCO de la construction pour une durée n'excédant pas 3 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein de la section professionnelle paritaire travaux publics pour qu'ils proposent au conseil d'administration de l'OPCO de la construction les modalités de mise en œuvre de cette disposition dans le cadre d'une enveloppe budgétaire définie annuellement.

## **Article 5 | Durée de la Pro-A**

Les parties signataires conviennent que la durée de la reconversion ou promotion par alternance sera comprise entre 6 et 12 mois. Elle pourra être allongée jusqu'à 24 mois pour les salariés suivants :

- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification, quel que soit leur âge ;
- les salariés âgés de moins de 30 ans ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle pour maintenir leur employabilité ;
- les travailleurs handicapés ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

## **Article 6 | Durée de la formation**

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du dispositif Pro-A sont d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance, sans être inférieure à 150 heures.

Les parties signataires conviennent que la durée des actions définies à l'alinéa précédent peut être portée à un maximum de 40 % de la durée totale de la Pro-A pour les salariés suivants :

- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification, quel que soit leur âge ;
- les salariés âgés de moins de 30 ans ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle pour maintenir leur employabilité ;
- les travailleurs handicapés ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

## **Article 7 | Prise en charge de la Pro-A**

La Pro-A est un dispositif qui peut s'inscrire dans une démarche globale de formation dans l'entreprise avec une prise en charge des frais par l'OPCO de la construction remboursés à l'entreprise.

### **7.1. Nature des frais pris en charge par l'OPCO de la construction**

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- rémunération et charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.



## 7.2. Détermination des niveaux de prise en charge

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein de la section professionnelle paritaire travaux publics pour qu'ils proposent au conseil d'administration de l'OPCO de la construction la prise en charge de :

- tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement, sur la base de montants forfaitaires ;
- la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles dans la limite du coût horaire du Smic par heure.

### **Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires du présent accord conviennent que les dépenses exposées par les entreprises de travaux publics de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires prévus à l'article 7 du présent accord peuvent être financées par l'OPCO de la construction au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

Elles mandatent leurs représentants au sein de la section professionnelle paritaire travaux publics pour qu'ils proposent au conseil d'administration de l'OPCO de la construction les modalités de mise en œuvre de cette disposition dans le cadre d'une enveloppe budgétaire définie annuellement.

### **Article 9 | Disposition visant à favoriser les passerelles entre les métiers**

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif Pro-A, les parties signataires s'engagent à assurer la diffusion des outils réalisés par l'OPCO de la construction permettant d'identifier les passerelles entre les métiers.

### **Article 10 | Champ d'application**

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, corse comprise, aux entreprises, quel que soit leur effectif, dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des cadres du 20 novembre 2016.

### **Article 11 | Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

### **Article 12 | Suivi de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires.

### **Article 13 | Révision et dénonciation**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Article 14 | Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 15 | Extension**

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

*Fait à Paris, le 3 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

# **Annexe I Les certifications éligibles à la reconversion et promotion par alternance**

## **Présentation du secteur**

Les entreprises de travaux publics conçoivent, construisent, exploitent et entretiennent les infrastructures et réseaux de notre société. Elles ont réalisé 72,9 milliards d'euros de chiffres d'affaires en 2018, dont près de 44 % à l'international.

Le secteur des travaux publics rassemble 8 000 entreprises, la majorité étant positionnée sur les segments d'activité de terrassements généraux (46 %), de l'adduction d'eau, assainissement et autres canalisations (17 %) ou des travaux routiers (18 %).

Les entreprises de travaux publics emploient 300 000 salariés en France dont 53 % sont des ouvriers.

Une majorité des effectifs se situe dans les entreprises de plus de 250 salariés : en 2018, 57 % des effectifs salariés évoluent dans des entreprises de plus de 250 salariés. Les PME emploient un peu plus de 1/3 des effectifs salariés (36 %) tandis que les TPE représentent une part relativement marginale de l'emploi (7 %). Cette répartition n'a pas véritablement évolué depuis 2005.

Les entreprises de travaux publics dépendent fortement de la commande publique. Les principaux clients sont les suivants :

- les collectivités locales : 44 % ;
- le secteur privé : 32,8 % ;
- les grands opérateurs : 17,6 % ;
- les concessions et contrats de partenariats : 2,9 % ;
- l'État : 2,8 %.

Les entreprises de travaux publics recouvrent une grande diversité de spécialités et de métiers :

- travaux routiers ;
- adduction d'eau, assainissement et autres canalisations et installations ;
- terrassement ;
- travaux électriques ;
- voies ferrées ;
- fondations spéciales, sondages, forages ;
- travaux en site maritime ou fluvial.

## Besoins et perspectives

### 1. Des besoins en investissement importants

L'investissement en infrastructures est garant de développement économique, de cohésion territoriale et d'un certain niveau de qualité de vie exigés par les Français dans tout ce qui fait leur quotidien : mobilité, accès aux services, à un mode de développement plus durable, au numérique, alimentation en eau et en énergie...

Les besoins sont importants après une décennie de sous-investissement et de sous-entretien.

Eau (1 million de km de réseaux d'eau potable, 380 000 km de réseaux d'assainissement) :

- 40 % du linéaire de canalisations a plus de 40 ans (source : SISPEA) ;
- 24 % du linéaire d'eau potable a atteint sa durée de vie maximum (plus de 48 ans) (source : SISPEA) ;
- 1 litre d'eau sur 5 est perdu pour cause de fuites sur le réseau (rendement de 79,7 %) (source : SISPEA) ;
- taux moyen de renouvellement des réseaux : 0,57 % pour l'eau potable, 0,40 % pour l'assainissement collectif (moyenne annuelle du linéaire de réseau sur 5 ans) (source : SISPEA).

Routes nationales (11 500 km de routes, 12 000 ponts, 1,2 % du réseau, 18,5 % des trafics) :

- 53 % des routes nationales en mauvais ou très mauvais état (source : ministère des transports) ;
- 48 % des ouvrages d'art dégradés ou très dégradés. Ce sont plus de 628 000 m<sup>2</sup> de ponts qui nécessitent des travaux de réparation (source : ministère des transports) ;
- 17 % des routes et 7 % des ponts gravement endommagés (source : ministère des transports).

Routes collectivités locales (1,07 M de km de routes, 170 000 ponts, 98 % du réseau, 66 % des trafics) :

- 25 % des routes communales et départementales en mauvais ou très mauvais état (source : Inspection générale des finances) ;
- 55 % des chaussées départementales sont en bon état, 33 % nécessitent un entretien et 12 % sont en mauvais état (source : observatoire national de la route) ;
- 63,8 % des ponts départementaux sont en bon état, 27,5 % nécessitent un entretien spécialisé, 6,7 % des travaux de réparation et 2 % de fortes réparations (source : observatoire national de la route).

Patrimoine ferroviaire (49 000 km de voies, 25 000 appareils de voies, 32 000 ponts ferroviaires, 10 500 ponts routiers, 15 500 passages à niveau, 1 570 tunnels, 1 200 passerelles...) :

- 11 000 km de voies ont atteint leur durée de vie maximum (22 %) (source : IMDM pour SNCF-Réseau) ;
- 30 ans d'âge moyen des voies et aiguillages (source : IMDM pour SNCF-réseau) ;
- 25 % des ouvrages d'art dégradés ou très dégradés dont 10 % présentant de fortes, voire de très fortes, avaries (source : IMDM pour SNCF-réseau) ;
- 7,4 % des tunnels dégradés ou très dégradés (source : IMDM pour SNCF-réseau) ;
- vieillissement des équipements de signalisation (source : IMDM pour SNCF-réseau).

Éclairage (9 millions de points lumineux) :

- 45 % des installations d'éclairage public ont plus de 25 ans (source : AFE) ;
- 30 ans d'âge moyen du parc (source : SERCE) ;
- plus de 40 % de la consommation d'électricité d'une commune (source : SERCE).

Couverture numérique :

- la couverture numérique du territoire reste encore très inégale puisque 7,5 millions de Français sont encore privés d'un accès internet correct et 500 000 n'ont encore aucun accès (source : UFC-Que choisir) ;
- Internet fixe : 42 % des français n'ont pas accès au très haut débit au 1<sup>er</sup> semestre 2019 (source : ARCEPT2 2019) ;
- selon un décret ministériel du 15 janvier 2018, 541 communes de France sont officiellement situées en « zone blanche ».

## 2. De nouveaux enjeux

Les défis qui attendent les entreprises de travaux publics sont nombreux :

- protéger les territoires ;
- relancer le transport par voie fluviale ;
- mieux vivre et se déplacer en ville ;
- améliorer et entretenir les réseaux routiers ;
- accélérer les échanges d'informations grâce au déploiement de la fibre optique ;
- faire face aux défis électriques ;
- ouvrir les territoires à l'international ;
- développer et réhabiliter le réseau ferroviaire ;
- stocker, transporter et distribuer le gaz ;
- préserver la ressource en eau.

L'innovation et les nouvelles technologies sont de plus en plus présentes : les entreprises et leurs salariés vont être fortement impactés par la révolution numérique (BIM et technologies 3D). La très haute technologie s'invite aussi sur les chantiers avec des exosquelettes conçus pour alléger les charges ou des casques à réalité augmentée permettant d'améliorer la précision des travaux. Demain, ces technologies seront d'usage courant pour de nombreux métiers.

La communication au cours d'un chantier est également un enjeu fondamental. Les échanges de données entre maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, entreprises ou bien avec l'environnement extérieur sont de plus en plus fréquents et dématérialisés.

L'optimisation des usages des infrastructures et de leurs performances va progressivement bouleverser les raisonnements habituels. La notion d'exploitation va définir les besoins et cela nécessitera des infrastructures, fiables, résilientes et connectées. Ces évolutions auront un impact sur la conception (bureaux d'études), mais aussi sur la bonne exécution de la mise en œuvre lors de la construction ou de l'entretien, le tout accompagné de la gestion des données et de leur traçabilité.

La transition numérique et les objets connectés constituent une vague de fond qui bouleverse l'ensemble de l'économie. Le secteur des travaux publics n'y échappe pas et cela va impacter les besoins en évolution des salariés du secteur.

La transition énergétique va impacter, entre autres, les processus liés aux équipements, engins et filières industrielles de nos activités.

Autre enjeu majeur pour les 15 prochaines années, la transition écologique : les entreprises vont optimiser l'utilisation des matières premières et mieux gérer leurs déchets. L'efficacité énergétique et la diminution de la production de gaz à effet de serre deviendront déterminantes pour leur activité et pour la mise en œuvre de leurs chantiers. La prise en compte des milieux aquatiques et de la biodiversité sera régulièrement prescrite par les clients.

Enfin, les relations entre maîtrise d'ouvrage, maîtres d'œuvre, et entreprises de travaux publics évoluent progressivement vers un transfert des compétences vers les entreprises, conduisant celles-ci et leurs salariés à réaliser de nouvelles tâches.

### 3. Des besoins en personnel qualifié

Le secteur des travaux publics a connu, ces 9 dernières années, l'une des plus sévères crises de son histoire en raison de la chute de la commande publique liée au contexte de contraintes budgétaires et à des fortes instabilités institutionnelles (loi NOTRe) : entre 2008 et 2016, le secteur a perdu plus d'1/5 de son chiffre d'affaires et près de 30 000 emplois permanents ont été détruits.

Le secteur affiche depuis 2018 une activité en forte hausse.

Ce contexte de croissance s'accompagne :

- de difficultés recrutement pour les entreprises : le manque de main-d'œuvre est plus que jamais le principal « goulot » de production, dépassant désormais l'insuffisance de demande. Un chef d'entreprise sur deux déclare ne pas pouvoir augmenter sa production faute de personnel suffisant ;
- d'un contexte de vieillissement des effectifs : les travaux récents menés dans le cadre du contrat d'études prospectives du secteur des travaux publics (mars 2019) montrent qu'en 2017, les salariés de plus de 50 ans représentent 28 % des effectifs, une part en hausse de 4,4 points par rapport à 2007 et les plus de 55 ans, 14 %. Si l'on prolonge les tendances observées en 2007/2017 sur la période 2018-2025, la part de 55 ans et plus devrait atteindre 31,4 % en 2025 et celle de 55 ans et plus dépasserait celle des moins de 30 ans ;
- une évolution de la structure des emplois par qualification : toujours selon les résultats du contrat d'études prospectives du secteur des travaux publics, en 2017, 55 % des salariés permanents relèvent du statut d'ouvriers, 26,8 % du statut ETAM et 16,5 % du statut cadre.

Sur 2007-2017, l'évolution de la structure des effectifs salariés se caractérise par une hausse de la part des cadres et des ETAM, au détriment de celle des ouvriers. Lorsque l'on projette les évolutions de structure des effectifs par statut observées depuis 2007, il en ressort qu'en 2025, les effectifs ouvriers ne représenteront plus qu'une légère majorité des effectifs totaux (51 %). Le poids des ETAM et des cadres continuera d'augmenter pour atteindre respectivement 30 % et 19 %.

### Les conséquences en termes de formations

Au regard des besoins importants en investissement dans les infrastructures, des mutations qui se dessinent et de la structure des emplois, le renforcement des compétences des salariés en poste afin de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et de favoriser leur maintien dans l'emploi constitue plus que jamais une priorité.

Le CEPTP a mis en évidence des besoins de formation en augmentation pour les principaux métiers suivants :

- canalisateur ;
- chef de chantier ;
- conducteur de travaux ;
- constructeur d'ouvrages d'art en béton armé ;
- constructeur d'ouvrages d'art métalliques ;
- mécanicien ;
- mineur ;
- monteur en réseaux de communication ;
- ouvrier VRD ;
- poseur de voies.

Le CEP TP souligne également la nécessité de renforcer les compétences transverses tant pour les métiers d'encadrement de chantier que pour les métiers d'exécution de chantier, qu'il s'agisse de compétences relationnelles, de compétences managériales, de compétences en matière de gestion d'entreprise et de ressources humaines, de compétences informatiques et numériques. Les formations dans ces différents domaines permettront aux salariés d'augmenter leurs capacités d'évolution dans un contexte de fortes mutations.

Au regard de ces différents constats, les partenaires sociaux des travaux publics conviennent de retenir comme certifications éligibles au dispositif Pro-A, les certifications suivantes :

■ Diplômes :

- CAP constructeur de routes ;
- CAP constructeur de réseaux en canalisations des travaux publics ;
- CAP constructeur d'ouvrages en béton armé ;
- CAP conducteur d'engins de travaux publics ;
- CAP maintenance des matériels option B matériels de construction et de manutention ;
- CAP électricien ;
- CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage ;
- Bac pro maintenance de matériels, option B matériels de construction et de manutention ;
- Bac pro technicien gaz ;
- Bac pro travaux publics ;
- Bac pro technicien géomètre-topographe ;
- Bac pro des métiers de l'électricité et de ses environnements connectés ;
- Mention complémentaire de niveau 4 de technicien en réseaux électriques ;
- Bac pro maintenance des équipements Industriels ;
- Bac pro technicien en chaudronnerie industrielle ;
- BP conducteur d'engins travaux publics et carrières ;
- BP étanchéité du bâtiment et des travaux publics ;
- BTS travaux publics ;
- BTS métiers du géomètre-topographe et de la modélisation numérique ;
- BTS maintenance de matériels de construction et de manutention ;
- BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle ;
- BTS architectures en métal : conception et réalisation ;
- DUT Génie civil ;
- Licence professionnelle travaux publics ;
- Bachelor des travaux publics.

■ Titres du ministère du travail :

- agent de dépollution des sols ;
- canalisateur ;
- chargé de travaux en réseaux électriques aériens et souterrains ;
- chef de chantier travaux publics routes et canalisations ;
- coffreur bancheur ;
- conducteur de boteur et de chargeuse ;
- conducteur de pelle hydraulique et de chargeuse pelleteuse ;
- conducteur de grue à tour ;
- conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil ;

- conducteur de travaux TP ;
- dessinateur projeteur en béton armé ;
- encadrant de chantier de traitement de l’amiante ou d’autres polluants particuliers ;
- encadrant technique d’une opération de traitement de l’amiante ou d’autres polluants particuliers ;
- installateur de réseaux de télécommunications ;
- maçon en voirie et réseaux divers ;
- monteur de réseaux électriques aéro-souterrains ;
- responsable de chantier de dépollution pyrotechnique ;
- technicien de réseaux de télécommunications ;
- technicien supérieur en système d’information géographique ;
- technicien supérieur géomètre-topographe option cabinet de géomètre ;
- technicien supérieur géomètre-topographe option entreprise de travaux publics ;
- mécanicien réparateur de matériels de chantier et de manutention ;
- technicien de maintenance d’engins et de matériels de chantier et de manutention.

■ Titres professionnels :

- chef d’équipe travaux publics option route ;
- chef d’équipe travaux publics option réseaux ;
- chef d’équipe travaux publics option terrassement ;
- chef d’équipe travaux publics option génie civil ;
- chef de chantier routes et VRD ;
- chef de chantier canalisations et VRD ;
- chef de chantier terrassement et VRD ;
- chef de chantier constructions industrielles et ouvrages d’art (CIOA) ;
- conducteur de travaux-travaux publics ;
- technicien réseau gaz ;
- conducteur de travaux publics et technicien de bureau d’études.

■ CQP :

- monteur raccordeur FTTH ;
- ouvrier protection risques naturels ;
- applicateur de revêtements routiers (option enrobés et option enduits superficiels) ;
- scaphandrier – agent d’inspection ;
- scaphandrier – inspecteur ;
- constructeur en voirie urbaine et réseaux ;
- chef applicateur en prestations de signalisation routière horizontale ;
- applicateur en prestations de signalisation routière horizontale ;
- poseur de dispositifs de retenue routier ;
- chef poseur de dispositifs de retenue routier ;
- foreur (option forages destructifs) ;
- boutefeu ;
- maître boutefeu ;
- compagnon canalisateur (option adduction d’eau potable et option assainissement) ;
- poseur de canalisations (option adduction d’eau potable et option assainissement) ;
- monteur de lignes aériennes HTB ;
- monteur de lignes caténaires ;

- monteur en signalisation ferroviaire ;
  - chef de projet études ;
  - foreur d'eau ;
  - poseur de voies ferrées ;
  - batteur de profilés métalliques ;
  - responsable d'équipe de battage ;
  - pilote de machine à coffrage glissant ;
  - conducteur de raboteuse ;
  - ouvrier cordiste niveau 1 ;
  - ouvrier professionnel cordiste niveau 2 ;
  - technicien en organisation de travaux sur corde ;
- Diplômes « transverses » :
- Bac pro comptabilité ;
  - BTS comptabilité et gestion ;
  - BTS support à l'action managériale ;
  - BTS gestion de la PME ;
  - BTS assistante de gestion PME/PMI ;
  - DUT gestion des entreprises et des administrations ;
  - Licence professionnelle « GRH » ;
  - Licence professionnelle métiers de la GRH ;
  - Licence professionnelle management et gestion des organisations.



Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome II : Ouvriers)

### Accord du 10 décembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020  
(Bretagne)

NOR : ASET2050204M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FRTF Bretagne ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique Année 2020 Base 35 heures
I	1	100	20 217 €
	2	110	20 452 €

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique Année 2020 Base 35 heures
II	1	125	20 878 €
	2	140	23 291 €
III	1	150	24 961 €
	2	165	27 335 €
IV		180	29 819 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Vezin-le-Coquet, le 10 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome III : ETAM)

### **Accord du 10 décembre 2019**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020  
(Bretagne)

NOR : ASET2050206M

IDCC : 1702, 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**F RTP Bretagne ;**  
**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**  
**FO ;**  
**CFTC ;**  
**CFE-CGC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Bretagne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, comme suit :

*(Tableau page suivante.)*

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0 à 10 km)	1,73 €	3,06 €	12 €
Zone 2	(10 à 20 km)	2,29 €	5,25 €	
Zone 3	(20 à 30 km)	3,50 €	7,48 €	
Zone 4	(30 à 40 km)	4,62 €	9,54 €	
Zone 5	(40 à 50 km)	5,83 €	11,78 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Vezin-le-Coquet, le 10 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome II : Ouvriers)

**Accord du 10 décembre 2019**  
relatif aux salaires minima pour l'année 2020 (PACA)

NOR : ASET2050209M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FRTF Provence-Alpes-Côte d'Azur ;**  
**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**  
**CFTC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

*(Voir le tableau page suivante.)*

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum annuel Année 2020 Base 35 heures
I	1	100	20 086 €
	2	110	20 809 €
II	1	125	21 645 €
	2	140	23 893 €
III	1	150	25 601 €
	2	165	27 369 €
IV		180	29 855 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Marseille, le 10 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome III : ETAM)

### Accord du 10 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020  
(PACA)

NOR : ASET2050210M

IDCC : 1702, 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**F RTP Provence-Alpes-Côte d'Azur ;**  
**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**  
**CFTC ;**  
**CFE-CGC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 comme suit :

*(Voir le tableau page suivante.)*

Zone		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0 à 10 km)	2,58 €	2,33 €	12 €
Zone 2	(10 à 20 km)	3,81 €	4,61 €	
Zone 3	(20 à 30 km)	5,14 €	7,99 €	
Zone 4	(30 à 40 km)	6,02 €	10,22 €	
Zone 5	(40 à 50 km)	7,26 €	13,17 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Marseille, le 10 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome III : ETAM)

### **Accord du 10 décembre 2019**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020  
(Bretagne)

NOR : ASET2050205M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**F RTP Bretagne ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

Niveau	Salaire minimum hiérarchique Année 2020 Base 35 heures
A	20 216 €
B	21 172 €

Niveau	Salaire minimum hiérarchique Année 2020 Base 35 heures
C	22 773 €
D	25 144 €
E	27 500 €
F	30 527 €
G	34 189 €
H	36 143 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2020 sont les suivants :

Niveau	Salaire minimum hiérarchique année 2020
F	35 106 €
G	39 317 €
H	41 565 €

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Vezin-le-Coquet, le 10 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome III : ETAM)

**Accord du 10 décembre 2019**  
relatif aux salaires minima pour l'année 2020 (PACA)

NOR : ASET2050208M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FRTF Provence-Alpes-Côte d'Azur ;**  
**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**  
**CFTC ;**  
**CFE-CGC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

Niveau	Salaire minimum annuel Année 2020 Base 35 heures
A	20 086 €
B	21 193 €

Niveau	Salaire minimum annuel Année 2020 Base 35 heures
C	22 385 €
D	25 122 €
E	27 675 €
F	30 499 €
G	34 392 €
H	36 594 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

Niveau	Salaire minimum annuel Année 2020
F	35 074 €
G	39 551 €
H	42 083 €

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Marseille, le 10 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200100-000320

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---