



©rcfotostock - stock.adobe.com



**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

2020-13

11 avril 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-13 du 11 avril 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° 2020-13

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-13 du 11 avril 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	3
Avocats (cabinets [avocats salariés]) : avenant n° 23 du 29 novembre 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	5
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : accord du 18 octobre 2019 relatif aux modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP	7
Banque populaire : accord du 3 octobre 2019 relatif à l'emploi et à l'égalité des chances des personnes en situation de handicap	14
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 18 décembre 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020 (Auvergne-Rhône-Alpes)	49
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 18 décembre 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020 (Auvergne-Rhône-Alpes)	52
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 18 décembre 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020 (Auvergne-Rhône-Alpes)	55
Caisse d'épargne : accord du 2 octobre 2019 relatif à l'emploi et à l'égalité des chances des personnes en situation de handicap	57
Cuir et peaux (industrie) : avenant n° 69 S du 27 janvier 2020 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020	90
Édition phonographique : accord du 30 septembre 2019 modifiant le titre III de l'annexe III relatif aux rémunérations	92
Édition phonographique : accord du 30 septembre 2019 modifiant le titre III de l'annexe III relatif à la rémunération (article 3.1)	97
Golf : avenant n° 76 du 20 janvier 2020 relatif à la complémentaire frais de santé	99
Golf : avenant n° 77 du 20 janvier 2020 relatif à la mise à jour de la convention collective ..	105
Golf : avenant n° 78 du 20 janvier 2020 à l'avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention	119
Golf : avenant n° 79 du 20 janvier 2020 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective	122

Métallurgie (Haute-Vienne et Creuse) : avenant du 17 janvier 2020 relatif aux salaires et à la prime de vacances au 1 ^{er} janvier 2020 (Haute-Vienne et Creuse)	125
Métallurgie (Nièvre) : avenant du 16 janvier 2020 relatif aux rémunération effectives annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques et primes au 1 ^{er} janvier 2020.....	130
Pharmaceutique (industrie) : accord du 21 novembre 2019 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	133
Ports de plaisance : avenant du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020.....	157
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : accord du 29 octobre 2019 relatif à la création de la CPPNI et au financement du paritarisme....	158
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : accord du 29 octobre 2019 relatif à la promotion et la reconversion par l'alternance	168
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 01-20 du 17 janvier 2020 relatif à la valeur du point.....	173
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 02-20 du 17 janvier 2020 relatif à la modification de l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » de la convention collective..	175
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 03-20 du 22 janvier 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A).....	177
Travaux publics (Auvergne [ouvriers]) : accord du 12 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Auvergne).....	183
Travaux publics (Limousin [ouvriers]) : accord du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Limousin)	185
Travaux publics (Auvergne [ETAM]) : accord du 12 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Auvergne).....	187
Travaux publics (Limousin [ETAM]) : accord du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Limousin).....	189
Travaux publics (Auvergne [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 12 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Auvergne).....	191
Travaux publics (Limousin [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 3 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Limousin)	193

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

Avenant du 23 janvier 2020
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050281M

IDCC : 2247

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

PLANETE CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FEC FO assurance ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément au 4^e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2020 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 1^{er} décembre 2016, comme suit :

+ 3 % pour les classes A, B, C et D ;

+ 2 % pour les classes E, F, G et H.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2020, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

Classe	Salaires annuels minima
A	19 219 €
B	20 497 €
C	21 778 €
D	24 245 €

Classe	Salaires annuels minima
E	28 434 €
F	33 742 €
G	39 174 €
H	48 019 €

Fait à Paris, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | PERSONNEL SALARIÉ

IDCC : 1850 | AVOCATS SALARIÉS

Avenant n° 23 du 29 novembre 2019

relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050286M

IDCC : 1850

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

CNAE ;

FNUJA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

SNPJ CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont décidé de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés, sur la base d'une augmentation de 1,5 % arrondie à l'euro supérieur, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 1^{er} | *Minima conventionnels pour l'ensemble des barreaux français hors Paris et Île-de-France*

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
1 ^{re} année	26 066 €
2 ^e année	28 229 €
3 ^e année	31 319 €

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
Après la 3 ^e année	35 172 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	43 909 €

Article 2 | *Minima conventionnels pour les barreaux de Paris et d'Île-de-France*

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
1 ^{re} année	28 177 €
2 ^e année	30 856 €
3 ^e année	35 327 €
Après la 3 ^e année	39 643 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	47 340 €

Article 3 | *Date d'application du présent avenant*

Pour les cabinets d'avocats membres d'une organisation employeur signataire du présent avenant, la date d'application est fixée le 1^{er} janvier 2020.

Pour les cabinets d'avocats non-membres d'une organisation « employeur » signataire du présent avenant, ce dernier sera obligatoire à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 4 | *Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composé presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : **1000** | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : **1850** | **AVOCATS SALARIÉS**

Accord du 18 octobre 2019

relatif aux modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP

NOR : ASET2050287M

IDCC : 1000

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

CNAE ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNPJ CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord remplace l'accord du 25 novembre 2016 relatif aux modalités de fonctionnement et d'attribution de la commission paritaire nationale de l'emploi des cabinets d'avocats.

Par cet accord, les signataires réaffirment leur attachement au respect des politiques de branches conduites sous l'impulsion de la CPPNI et le pilotage de la CPNEFP, laquelle constitue l'instance paritaire de prise de décisions pour la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la branche, les parties prenantes à l'accord sont soucieux à la fois :

- de promouvoir les métiers, certifications et emplois dans la branche ;
- d'améliorer l'accès à la formation des salariés de la branche ;
- d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver ;
- de s'investir davantage dans une politique de certification de branche ;
- de promouvoir l'accès des jeunes par le biais de l'alternance ;
- de maîtriser le dispositif de formation professionnelle de la branche,

Pour réaliser ces objectifs, les signataires ont décidé de promouvoir le rôle de la CPNEFP en redéfinissant sa composition et son fonctionnement, en élargissant ses missions, en créant une commission alternance et une commission certification et en assurant ses moyens dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels.

Article 1^{er} | Compétence

La CPNEFP est compétente pour toutes les entreprises et cabinets relevant de la convention collective nationale étendue du personnel salarié des cabinets d'avocats (IDCC 1000).

Article 2 | Composition

La CPNEFP est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la branche.

Les représentants désignés sont au nombre d'un maximum de :

- deux pour chaque organisation syndicale de salariés ;
- deux pour chaque organisation patronale.

Article 3 | Qualité des représentants et cessation du mandat

Les représentants de la CPNEFP sont désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche.

Un membre de la CPNEFP cesse sa fonction par démission ou dès lors que l'organisation syndicale ou patronale l'ayant désigné met fin à cette désignation.

Le membre démissionnaire est remplacé par l'organisation syndicale qui l'avait désigné.

Article 4 | Organisation

La charge du secrétariat est assurée par la branche. Les frais de réunions et des personnes mandatées par la CPNEFP pour réaliser des missions en son nom, sont pris en charge par la branche.

Afin de pouvoir remplir correctement ses missions, il est créé au sein de la CPNEFP deux commissions : une commission certification et une commission alternance.

D'autres commissions pourront, si nécessaire, être créées sur proposition de la CPNEFP, validées par la CPPNI.

Article 5 | Fonctionnement

a) Vote

Pour respecter le paritarisme chacun des collèges, salariés et employeurs, disposera du même nombre de voix quel que soit le nombre d'organisations présentes ou représentées composant chaque collège. Aussi, chaque organisation représentative présente ou représentée verra

sa voix disposer d'un coefficient pondéré en fonction du nombre d'organisations présentes ou représentées dans les deux collèges.

Ce coefficient sera calculé en multipliant le nombre de syndicats d'employeurs présents ou représentés par le nombre de syndicats de salariés présents ou représentés et en divisant le nombre ainsi obtenu par le nombre de syndicats présents ou représentés de chaque collège.

Pour être adoptée, une résolution doit recueillir la majorité des voix des organisations présentes ou représentées dans chaque collège. Nul ne peut avoir plus d'une procuration.

b) Réunions

Une réunion ne peut se tenir que si les deux collèges sont représentés.

La CPNEFP se réunit au moins trois fois par an sur convocation du président et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié des membres titulaires, ou sur demande d'une ou plusieurs organisations représentatives par lettre ou courriel avec accusé de réception adressée au président.

Les convocations sont adressées deux semaines avant la date des réunions. Elles comportent l'ordre du jour défini à l'occasion de la réunion précédente, complété par des questions liées à l'actualité de la formation professionnelle ou celles qui sont soumises par plis ou courriels au plus tard 8 jours avant la réunion.

Chaque organisation syndicale salariale ou patronale peut demander à réunir la CPNEFP en précisant les points qu'elle souhaite porter à l'ordre du jour.

Dans ce cas de saisine d'une organisation syndicale ou patronale représentative, les convocations doivent être adressées dans les sept jours de la réception de la demande adressée au président. La CPNEFP a l'obligation de se réunir dans un délai maximal de deux mois.

Les réunions de la CPNEFP bénéficient d'un ordre du jour et d'un relevé de décisions. Les décisions sont validées lors de la réunion suivante.

Le relevé de décisions est transmis par tout moyen à l'ensemble des membres de la CPNEFP pour être approuvé lors de la réunion suivante.

c) Présidence

La présidence échoit tous les trois ans alternativement à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Les désignations sont faites par le collège d'appartenance à la majorité simple des organisations présentes.

En cas d'égalité des voix, le candidat le plus âgé est déclaré élu.

Article 6 | Missions

Dans le respect des textes législatifs et réglementaires, la CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

Elle doit s'investir dans la maîtrise et l'animation de l'offre de certification.

Sans que cette liste soit exhaustive, la CPNEFP a notamment pour mission :

- de mettre en œuvre une politique volontariste de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche, et notamment :
- d'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche afin de permettre l'information de l'ensemble des organisations syndicales parties prenantes, des salariés de la branche et de leurs employeurs ;

- d’étudier l’évolution de cette situation et de l’analyser afin d’acquérir une meilleure connaissance des réalités de l’emploi dans la branche en vue de les préserver ;
- d’assurer le suivi de toutes les études réalisées par les observatoires prospectifs professionnels ou interprofessionnels des métiers et des qualifications ;
- d’analyser périodiquement l’évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans son champ professionnel et/ou des autres professions du droit ;
- d’élaborer à partir de ces études les orientations générales en matière d’emploi dans la profession ;
- de participer à toutes démarches partenariales avec les autres branches du droit ;
- de promouvoir la formation en alternance dont l’apprentissage ;
- de promouvoir les métiers de la branche, et notamment :
 - de définir et d’orienter, en lien avec la GPEC, la politique de formation continue de la branche et de proposer d’éventuelles reconversions en fonction de l’évolution des métiers. À cet effet, les grandes orientations sont fixées annuellement. L’OPCO de la branche est chargé de leur mise en œuvre ;
 - de proposer la politique de promotion des métiers, et de superviser sa mise en œuvre ;
 - de participer à l’étude des moyens de formation et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
 - de contribuer à la promotion et à la qualité des métiers juridiques directement ou en collaboration avec toutes associations avec lesquelles la branche noue des relations étroites ;
- de mettre en œuvre une politique de certification, et notamment :
 - d’examiner l’évolution des qualifications professionnelles, des diplômes, titres et certificats de qualifications professionnelles ;
 - de se prononcer sur le choix des certifications, l’écriture des référentiels et leur contenu au regard des besoins de la branche, d’autres branches voir en collaboration en partant des certifications qui apparaissent les plus stratégiques pour la branche, et qui ne sont pas couvertes s’agissant notamment des CQP par une offre, notamment d’état.
 - de faire des bilans réguliers de la mise en œuvre des contrats en alternance ;
 - de s’assurer de l’adéquation du contenu de l’offre de certifications avec les besoins constatés ;
 - de s’assurer de l’adéquation de l’offre de formations avec les besoins constatés ;
 - d’entretenir un dialogue nourri avec l’OPCO s’agissant de la qualité de l’offre de formation positionnée sur la branche ;
- de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle, et notamment :
 - de mettre en œuvre les accords conclus à l’issue de la négociation biennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
 - d’établir un bilan de l’application des accords de branche en amont d’une nouvelle négociation de branche sur la formation ;
 - de participer à l’étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;
 - d’arrêter les priorités en matière de formation professionnelle de la branche et les communiquer à l’OPCO ;
 - d’assurer la communication des informations sur les activités de formation professionnelle continue menées dans la profession ;
 - de suivre l’application des accords de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus, le cas échéant, dans ces accords ;

- d’initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et de tous titres utiles à la branche, par le biais notamment des certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI). La CPNEFP propose aux partenaires sociaux de la branche, en vue d’un accord collectif, la classification minimale attribuée aux titulaires des titres ainsi créés, au sein de la classification conventionnelle en vigueur dans la branche.

Dans l’exercice de ses différentes missions, la CPNEFP pourra mettre en place des groupes de travail ad hoc, dont elle arrêtera la composition, en fixera le cahier des charges ainsi que le terme prévisionnel de la mission. Mandatés par leurs organisations, les participants au groupe de travail relèvent des dispositions de la CCN prévues pour les participants aux réunions de la CPPNI concernant leur statut.

Article 7 | Commission de certification

La commission de certification prépare les prises de décision de la CPNEFP en la matière. Elle rend compte à la CPNEFP de ses travaux par des comptes rendus envoyés par courriel à l’ensemble des membres de la CPNEFP. Elle propose à la CPNEFP, par l’intermédiaire de son président, des points à mettre à l’ordre du jour et, le cas échéant, des propositions de résolution.

a) Définition

France compétences définit la certification, dans la sphère de la formation professionnelle, comme le processus de vérification d’une maîtrise professionnelle (sous l’angle des personnes) et de son résultat.

Une formation certifiante délivre une certification reconnue par France compétences qui atteste de la maîtrise d’une ou de plusieurs compétences.

Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences relativement autonomes et qui peuvent être évalués et validés. Un bloc de compétences vise l’exercice autonome d’une activité professionnelle précise.

Il sert à :

- faciliter l’accès et l’adaptation à un métier au moyen de formations modulaires et progressives ;
- développer l’employabilité et faciliter les mobilités professionnelles. Le passeport d’orientation de formation et de compétence servira cet objectif en recensant notamment l’ensemble des certifications acquises par une personne via son CPF.

b) Objectif

Dans ce cadre, il s’agira de permettre à la CPNEFP de définir une politique de certification adaptée aux besoins de la branche qui lui permettra d’arrêter des priorités en la matière en s’appuyant sur des critères objectifs et de proposer des modalités pour mettre en œuvre cette politique. Cela permettra de renforcer la lisibilité de l’offre de certification et de formations soutenue par la branche.

Afin de dimensionner les futures actions de la CPNEFP, la commission se devra :

- recenser l’offre de certifications actuelles (CQP, titres, parcours certifiants, liste CPNEFP...) ;
- d’évaluer l’adéquation entre l’offre et le besoin de certification afin que la CPNEFP puisse, en connaissance de cause, dégager des axes de priorisation au travers d’une politique de certifications claire et concrète ;
- de proposer une procédure et un outil d’aide à la décision paritaire en matière de certifications pour les secteurs de la branche,

De veiller à la continuité dans la construction des certifications en tenant compte du mouvement de rapprochement des branches.

c) Composition

Ses membres émanent de la CPNEFP. Elle définira sa composition. La présidence de la CPNEFP constitue la présidence de droit de la commission de certification. Elle peut demander à la commission de désigner un animateur parmi ses membres.

d) Démarche générale

Il s'agira de travailler sur le besoin et la valeur d'usage de la certification via l'observatoire des métiers. Il faut se situer dans une véritable logique certifiante. Le besoin ou l'opportunité doit répondre à la question : les compétences visées par le projet des certifications répondent-elles à un besoin identifié sur le marché ?

De même, la valeur d'usage doit interroger : est ce que les compétences identifiées par le projet de certification ont été utiles aux entités utilisatrices ? Sont-elles utilisées sur le marché ?

Pour ce faire, plusieurs référentiels doivent être mis à contribution :

- le référentiel des métiers ;
- le référentiel des compétences, issu du référentiel métier et de diverses études des observatoires des métiers professionnels et interprofessionnels. Ainsi sera construite une base exhaustive de compétences dans la branche (compétences présentes et à venir) ;
- le référentiel des certifications qu'il faudra construire et catégoriser selon les certifications, amène à des métiers ou forme sur des compétences. Plusieurs critères le permettront : les intitulés, les durées de formations et les types de financement.

e) Méthodologie

La validation d'un besoin en certification par la CPNEFP passe par une démarche et examine à la fois le niveau de besoin et la couverture de l'offre.

Niveau de besoin :

- nombre de métiers concernés ;
- part des emplois concernés ;
- dynamique d'évolution ;
- tension au recrutement ;
- criticité pour l'activité ;
- besoin de reconnaissance ;
- intérêt des salariés.

Couverture de l'offre :

- couverture du sujet ;
- reconnaissance ;
- spécificité ;
- actualité de la mise à jour.

L'offre en certification doit répondre à un certain nombre de critères :

- le public visé – qui est concerné par cette certification ?
- l'objectif – pourquoi certifier ?
- le porteur – qui certifie ?
- le renouvellement – la certification a-t-elle vocation à évoluer dans le temps ?
- l'accessibilité – pertinence de la certification par rapport au besoin ?

Article 8 | La commission alternance

a) Composition

Ses membres émanent de la CPNEFP qui en définit la composition et la présidence.

b) Objectif

Elle prépare le travail pour que des décisions soient prises en CPNEFP en toute connaissance de cause.

Elle devra travailler à dynamiser les contrats de professionnalisation, les Pro A et les contrats d'apprentissage.

c) Démarche

Dans un premier temps, la commission devra identifier les axes d'une politique d'alternance au sein de la branche. Son rôle sera de préparer les décisions qui seront prises en CPNEFP sur ce point.

Quand ces axes seront définis, la commission devra en rechercher les articulations avec les dispositifs en place qui devront être mis en œuvre pour permettre la réalisation du deuxième alinéa du b de l'article 8 de cet accord.

Article 9 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour de sa signature.

Toutefois, les désignations actuelles et la présidence actuelle ne seront pas remises en cause. Ils poursuivront leur fonction jusqu'au terme de leur mandat sauf démission ou retrait du mandat par l'organisation syndicale salariale ou patronale ayant procédé à leur nomination.

Les conditions de dénonciation et révision sont régies par la convention collective nationale.

Article 10 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail (soit un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, en deux exemplaires, un original (version papier) par courrier, une copie (version électronique) par courriel).

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 11 | Clause spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'accord portant sur la mise en place d'une CPNEFP de branche, les partenaires sociaux ont décidé qu'il n'a pas à comprendre de clause spécifique relative aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 18 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE
(15 juin 2015)

Accord du 3 octobre 2019

relatif à l'emploi et à l'égalité des chances
des personnes en situation de handicap

NOR : ASET1951416M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de leur engagement sur la diversité et la promotion de l'égalité de chances, les entreprises de la branche Banque populaire déploient depuis 2007 une politique visant à favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Leur engagement s'est traduit par la signature de 4 accords triennaux successifs, conformément aux dispositions légales prévues dans le cadre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) et plus largement de la loi de 2005.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des précédents accords. Il traduit la volonté des parties prenantes de consolider et amplifier la politique handicap que ce soit au niveau de la branche ou au niveau des entreprises qui la constituent.

Il est conclu dans un contexte particulier car la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Si à date, des décrets d'application sont encore attendus, un certain nombre de mesures applicables dès le 1^{er} janvier 2020 ont d'ores et déjà été arrêtées. Parmi les évolutions actées qui impacteront la situation des entreprises de la branche Banque populaire, on retiendra :

- la suppression dans le calcul du taux d'emploi des unités bénéficiaires liées à la collaboration avec les structures adaptées et protégées. L'achat de produits ou prestations à des entre-

prises adaptées (EA), établissements de service et d'aide par le travail (ESAT) ou travailleurs handicapés Indépendants (TIH) ne contribuera donc plus à l'augmentation du taux d'emploi. Il sera néanmoins pris en compte au travers d'une minoration de la contribution libératoire ;

- la suppression des unités de minoration. Ne subsistera que la prise en compte des collaborateurs de plus de 50 ans. Toutefois, cette prise en compte ne se fera plus au travers d'unités de minoration mais par une valorisation majorée au niveau des unités bénéficiaires ;
- la modification des modalités de décompte des collaborateurs en situation de handicap qui seront désormais proratisés au réel de leur temps de travail.

C'est pourquoi, à la synthèse des indicateurs figurant ci-dessous, a été ajoutée une simulation du taux d'emploi pour la branche intégrant, toutes choses étant égales par ailleurs, l'impact des évolutions légales précitées.

	Indicateurs au 31 décembre 2018	Simulation du taux d'emploi 2018 en appliquant les nouvelles dispositions
Taux d'emploi global	4,67 %	4,51 %
Dont taux d'emploi direct	4,03 %	
Dont taux d'emploi indirect	0,64 %	

Indépendamment des évolutions légales, il ressort du pré-bilan que les indicateurs de la branche Banque populaire sont en progression et que les objectifs de l'accord 2017/2019 sont en bonne voie de réalisation :

	Indicateurs au 31 décembre 2016	Objectifs accord 2017-2019	Indicateurs au 31 décembre 2018 à N-1 de la fin d'accord
Taux d'emploi global	4,37 %	0,05 %	4,67 %
Dont taux d'emploi direct	3,75 %	0,04 %	4,03 %
Dont taux d'emploi indirect	0,62 %	0,7 %	0,64 %
Recrutements	249 sur la durée de l'accord avec 44 % de CDI	150 CDI, alternance, CDD > 6 mois 30 % de CDI	131 recrutements Dont 62 CDI (47 % des recrutements)

À partir d'une analyse critique des actions réalisées jusqu'à ce jour, du retour d'expérience des référents handicap et d'une réflexion stratégique au niveau de la mission Handicap groupe, les signataires fixent 5 priorités pour ce nouvel accord :

- permettre le maintien dans l'emploi par une logique d'anticipation et d'approche pluridisciplinaire ;
- maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation des collaborateurs en situation de handicap ;
- favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes en situation de handicap ;
- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap travaillant au sein du secteur du travail protégé et adapté par la politique d'achat ;
- poursuivre le travail de changement de regard pour une meilleure inclusion et qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap.

Parallèlement, les parties prenantes sont soucieuses de renforcer l'homogénéité des réponses des entreprises à l'obligation d'emploi. Par conséquent un objectif global au niveau de la branche Banque populaire a été défini mais les entreprises dont le taux d'emploi est inférieur à cet objectif mettront en œuvre tous les moyens permettant d'atteindre voire dépasser cet objectif.

Il est ainsi convenu que la branche Banque populaire s'engage à atteindre un taux d'emploi (nouvelles modalités de calcul) de 4,9 % fin 2022. Les entreprises qui ont un taux inférieur à la moyenne des entreprises de la branche Banques Populaires devront faire un effort plus important pour soutenir l'atteinte de l'objectif de la Branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

1.1. Les bénéficiaires de l'accord

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord concerne les collaborateurs visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail et repris en détail en annexe 1, ainsi que les personnes qui auraient engagé une démarche de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

Dans l'éventualité où ces derniers n'obtiendraient finalement pas la RQTH*, ils perdraient le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées.

S'agissant des collaborateurs ayant engagé une demande de renouvellement de leur RQTH*, ils pourront bénéficier des dispositions du présent accord et être comptabilisés au titre de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) jusqu'à 4 mois après la fin de validité de leur RQTH*, sous réserve qu'ils aient demandé son renouvellement avant la date d'expiration et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

1.2. Les entreprises concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires. Le détail des entreprises couvertes par l'accord à date de la signature est fourni en annexe.

1.3. Les acteurs de la politique « handicap »

Les directions générales des entreprises de la branche qui impulsent la dynamique handicap, donnent du sens, assurent l'implication de l'ensemble des acteurs et particulièrement du management. Elles s'assurent de la mise en œuvre de la politique arrêtée dans le présent accord.

La mission Handicap groupe qui effectue son rôle d'animation, de mise en œuvre et de suivi des dispositions de l'accord. Elle est rattachée à la direction des ressources humaines groupe.

Le référent handicap de chaque entité de la branche interlocuteur privilégié de l'ensemble des salariés en situation de handicap de son entreprise, agit dans leur intérêt, avec un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire RH, en s'appuyant sur les services médico-sociaux et l'équipe mission Handicap groupe ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Le manager dans le cadre de sa mission d'encadrement et de développement des salariés, il agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur.

Le service de santé au travail : le salarié en situation de handicap bénéficie d'une surveillance médicale renforcée par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Les assistantes sociales interlocuteurs des personnes en situation de handicap, assurent auprès des salariés et/ou de leur famille, écoute, information et orientation. Elles accompagnent les personnes en situation de handicap et peuvent assurer en liaison avec le médecin du travail, la constitution des dossiers de demande de financement et de matériel adapté. Les assistantes sociales jouent un rôle charnière entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap.

Les représentants du personnel qui outre leurs prérogatives légales, font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés qui ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap.

Les experts : l'aide d'experts tels que ergonomes, psychologues... Peut être sollicitée.

Article 2 | Agir pour le maintien dans l'emploi

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et de vieillissement de la population, le maintien dans l'emploi constitue un défi à relever tant au niveau des pouvoirs publics que des entreprises. 1 à 2 millions de salariés en France seraient exposés à un risque de désinsertion professionnelle pour des raisons de santé, soit 5 à 10 % de la population active^[1].

Fortes de l'expérience des précédents accords, les parties réaffirment la nécessité de détecter les situations le plus en amont possible et de favoriser leur prise en charge dans une logique pluridisciplinaire pour élargir le champ des possibles.

Elles rappellent les notions sur lesquelles repose la politique de maintien dans l'emploi :

- la compensation du handicap consistant à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le handicap ne constitue pas une gêne dans une situation donnée ;
- l'obligation d'aménagement raisonnable^[2] imposant à l'employeur de prendre « toutes les mesures appropriées » pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi, le parcours professionnel... sous réserve que cela n'entraîne pas de « charges disproportionnées ».

Il est donc rappelé que les actions conduites au titre du maintien dans l'emploi ne visent pas à conférer un traitement préférentiel aux personnes handicapées, considérées en tant que groupe défavorisé, mais à garantir à chaque personne en situation de handicap, une égalité réelle dans une situation concrète de travail et d'emploi.

Ces 2 notions définissent le cadre dans lequel sera menée toute démarche de maintien dans l'emploi au sein de la branche Banque populaire.

Enfin, les mesures extra-légales contenues dans cet accord prennent fin à l'échéance de ce dernier et ne sauraient constituer un usage.

2.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Banque populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateurs d'activité	Montant consacré aux aménagements de situation de travail de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)
	Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi
	Nombre de situations étudiées
	Nombre de situations réglées

^[1] Rapport IGAS 2017 : « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés ».

^[2] Guide du Défenseur des Droits « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable ».

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateur de contexte	Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de situation de handicap (au titre de la RQTH*, incapacité permanente partielle (IPP), ou pensionnés invalides) hors recrutements
Indicateurs d'impact	Part des RQTH* échues ayant donné lieu à un renouvellement
	Étude comparée entre la part des BOETH* licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude

Ces données seront agrégées au niveau de la mission Handicap groupe dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

2.2. Mesures et actions prioritaires

2.2.1. Mesures favorisant la détection des situations et l'anticipation

La détection précoce des situations à risque permet d'agir avec plus de sérénité, de temps et dans une plus grande concertation. À cette fin, seront menées les actions suivantes :

- suivi des arrêts de plus de 90 jours de tous les collaborateurs et mise en place d'un dispositif d'information à destination des salariés en arrêt visant à rappeler leurs droits et l'utilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise ;
- coordination entre le gestionnaire RH et le référent handicap pour enclencher un suivi particulier des personnes en situation de handicap en arrêt fréquent ou de longue durée ;
- formation des managers de proximité, afin qu'ils exercent une veille et partagent au plus tôt avec les équipes RH et les services de santé au travail les situations de difficultés rencontrées ;
- mise en place d'un numéro vert par la mission Handicap groupe permettant à tout salarié en poste ou en arrêt, d'exposer sa situation et de recevoir un éclairage sur l'utilité de la reconnaissance administrative d'un handicap.

Il est également rappelé que les travailleurs en situation de handicap bénéficient de modalités de suivi adaptées dans le cadre des visites de prévention et d'information des services de santé au travail selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

2.2.2. Mesures visant l'aménagement des situations de travail

■ Accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues au présent accord. Pourtant, de nombreux salariés confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou tout simplement hésitent à le faire.

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, ils seront sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH* et à la mise à jour régulière de leur situation vis-à-vis de la commission des droits et d'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) :

- travail du réseau des médecins du travail, du réseau handicap et des services sociaux en termes d'information et d'aide à la constitution du dossier si cela est souhaité par le salarié ;
- autorisation d'absence payée dans la limite de deux jours (fractionnables par demi-journées) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur

de matériel de compensation du handicap. Chaque entreprise de la branche Banque populaire est libre de porter ce volume à 3 jours, si le médecin du travail atteste de ce besoin en lien avec la situation de handicap ;

- envoi d'un courrier d'alerte 9 mois avant l'échéance de la RQTH* accompagné des coordonnées du référent handicap et d'un guide pratique concernant les dispositifs de soutien à l'emploi créé à l'occasion de cet accord.

La mission Handicap groupe veillera à une actualisation régulière de l'intranet du groupe afin de donner à voir l'ensemble des dispositifs et mesures de l'accord mobilisables.

■ Gestion pluridisciplinaire des situations via la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi

Le travail en pluridisciplinarité devra se poursuivre et s'intensifier au cours de l'accord. Il s'exprime notamment au travers de la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi (CME) ayant pour objectif de préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l'emploi d'une personne rencontrant un problème de santé faisant peser un risque sur le maintien de son activité professionnelle. Les signataires rappellent ici l'importance de :

- associer étroitement le salarié à la démarche ;
- respecter le cadre de confidentialité et les règles de déontologie de chacun ;
- déclencher une CME* le plus tôt possible ;
- assurer un pilotage de chaque situation traitée en CME* ;
- tracer les étapes successives de recherches de solutions ;
- encourager les retours et les partages d'expériences.

Les modalités d'organisation de ces cellules (fréquence, condition de mise en place, composition) sont définies par chaque entreprise de la branche Banque populaire. Elles associent à minima les RH, le référent handicap, le service de santé, le management et impliquent que le salarié soit étroitement associé à l'analyse de la problématique et à la recherche de solutions.

Les CSE sont informés une fois par an *a minima*, dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, de l'ensemble des actions conduites par ces CME* dans le respect de la confidentialité des situations individuelles.

■ Recherche des solutions au poste et au-delà et suivi de l'efficacité des mesures prises

L'égalité de traitement passe par une forme d'adaptation active et continue aux besoins de la personne en situation de handicap, dès lors que son handicap le justifie.

Les solutions de maintien dans l'emploi sont d'abord recherchées au poste initial par l'aménagement de l'organisation du travail (temps de travail, organisation des horaires, tâches et missions...) et/ou par l'aménagement technique du poste (à cette fin, une expertise peut être mobilisée : ergonomes, ergothérapeutes, spécialistes de la déficience visuelle ou auditive, psychologues du travail...).

En l'absence de solution, la recherche est élargie vers d'autres métiers du groupe sur le site d'appartenance et sur les autres sites, sur des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et les compétences exigées. Des formations de remise à niveau pourront être proposées à cette fin. Enfin, la solution de maintien dans l'emploi peut également passer par la réalisation d'un projet professionnel à l'externe.

Les aménagements des situations de travail sont financés par le budget de l'accord restant à la main de l'entreprise et des éventuelles offres de services de l'AGEFIPH ouvertes aux entreprises couvertes par un accord agréé sur la durée du présent accord. Il est demandé pour chaque dossier :

- que le médecin du travail atteste de ce besoin d'aménagement par un courrier ;
- que le bénéficiaire soit reconnu BOETH* ou en cours de reconnaissance.

Le référent handicap coordonne la démarche avec les autres membres de la CME*, si cette dernière a été sollicitée.

Tous les aménagements suivants (matériels et prestations – liste non exhaustive) sont pris en charge par l'accord sous réserve des fonds disponibles, au titre de l'aménagement exclusif de la situation de travail, sans exclure les situations particulières de télétravail, à la condition que les besoins permettent de compenser le handicap :

- étude ergonomique, adaptation du poste au regard des capacités de la personne ;
- équipements et outillages spécifiquement adaptés au handicap (sièges, bureaux à hauteur variable...) ;
- solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilans de compétences ;
- prestations spécifiques de formation ;
- étude et aménagement d'un dispositif de télétravail ;
- prise en charge d'une interface de communication pour les collaborateurs sourds et malentendants ;
- matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, dyslexiques, dyspraxiques ;
- prestations d'interprétation en LSF^[1] ou LPC^[2]...
- mise en place d'un transport adapté pour les trajets domicile-travail rendue impérative pour le maintien en emploi (pas de possibilité d'un autre mode de transport en raison du handicap) ;
- réalisation d'un bilan professionnel, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus ou ne pourra plus à terme occuper son poste d'origine. Ces bilans qui permettent de préciser les aptitudes comme le potentiel d'évolution vers d'autres activités sont pris en charge dans le budget de l'accord, s'ils sont directement en lien avec une problématique de maintien dans l'emploi.

Toutes les personnes en situation de handicap accompagnées au titre du maintien dans l'emploi font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap. L'objectif est notamment de s'assurer de la bonne mise en place des mesures adaptées décidées et de déterminer si ces dernières doivent être ajustées ou complétées.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cas particulier où la solution de maintien dans l'emploi passe par un reclassement à un poste de qualification moindre, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération (au prorata de son temps de travail) ainsi que de sa classification antérieure.

Enfin, l'accord s'inspire des dispositions de l'accord relatif à la GPEC groupe de décembre 2017 pour adapter favorablement l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite pour les salariés reconnus travailleurs handicapés :

- accès au dispositif 1. Temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif peut intervenir sur une durée comprise entre 24 et 48 mois (contre 36 pour l'ensemble des salariés) précédant immédiatement le départ en retraite, sur demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise. Les salariés autorisés à travailler à temps partiel dans ce cadre bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 9 % de leur rémunération brute annuelle de base proratisée.

- accès au dispositif 2. Aménagement du temps de travail sous forme d'un congé de fin de carrière

Ce dispositif est établi pour une durée de 24 mois précédant impérativement le départ en retraite, à la demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de

^[1] LSF : langue des signes française.

^[2] LPC : langage parlé complété.

l'acceptation de l'entreprise. Les salariés optant pour cette mesure disposent d'une rémunération brute annuelle de base calculée sur la base de 60 % d'un temps complet. À titre dérogatoire, ils bénéficient d'une majoration de 9 % de leur rémunération annuelle de base proratisée.

Pour être éligible à ces mesures d'aménagement des fins de carrière, le salarié doit être en capacité de justifier du bénéfice du statut de travailleur handicapé sur une durée minimum de 5 ans au sein du groupe BPCE.

2.2.3. Aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Le maintien en emploi durable peut également passer par l'adoption par l'entreprise de mesures visant à maintenir l'employabilité de ses salariés en situation de handicap les aidant à faire face à des besoins de compensation de leur handicap dans un champ professionnel et personnel. Il s'agit ainsi d'aider les salariés en situation de handicap à prévenir ou compenser des désavantages qui pèsent sur eux, notamment dans le domaine de l'emploi.

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail (art. 2.2.2) par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours en dernier lieu après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, AGEFIPH, MDPH au titre de la prestation de compensation du handicap [PCH]...).

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants indiqués en annexe :

- participation au passage d'un permis de conduire adapté ;
- aide à l'adaptation du véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule justifiée par le handicap ;
- participation aux frais d'un déménagement imposé par une situation de handicap ;
- financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise (ex. prothèse auditive).

Ces aides sont non soumises à l'assiette des cotisations sociales, sous réserve :

- qu'elles soient strictement accordées aux collaborateurs BOETH* ;
- que le lien entre l'aide consentie et le handicap soit établi (à ce titre, un écrit est demandé au médecin du travail ou à l'assistante sociale) ;
- que cette aide soit attribuée non pas de manière automatique mais après examen individualisé du dossier par une personne compétente en la matière (assistante sociale) ou une commission ad hoc (CME*).

2.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Banque populaire ont pu au cours des accords précédents mettre en place des mesures ou actions complémentaires. Dans un souci de partage et de démultiplication de ces bonnes pratiques, citons par exemple :

- la mise en place de chèques CESU visant à aider à un meilleur équilibre de vie ;
- la signature d'un accord de dons de jours dont les bénéfices peuvent être ouverts aux salariés dits aidants et aux salariés en situation de handicap ;
- la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs en situation de handicap, point d'écoute et de relais supplémentaire offert aux salariés en difficulté de santé et souhaitant s'adresser à un réseau de pairs ;

- le développement de dispositifs d’immersion (d’une durée variable) permettant tout à la fois :
 - la découverte d’un nouveau métier (pour les dispositifs courts de type « vis ma vie ») ;
 - le deuil d’un ancien métier ne pouvant plus être exercé en raison du handicap ;
- le développement de compétences en vue de la construction et aboutissement d’un projet d’évolution professionnelle (pour les dispositifs plus longs).

Article 3 | Agir pour l’employabilité : garantir l’égalité des chances dans l’accès à la formation et les parcours professionnels

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires souhaitent faire en sorte que, par les mesures de l’accord, les travailleurs en situation de handicap puissent développer un projet professionnel en rapport avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes par les entreprises de la branche Banque populaire, sans que le handicap constitue une entrave.

Un rapport souligne en effet que 80 % des réclamations^[1] de travailleurs en situation de handicap au défenseur des droits concernent d’éventuelles perturbations de l’évolution professionnelle en rapport avec le handicap (promotion, formation, salaire, etc.), loin devant la question de l’accès à l’emploi (discrimination à l’embauche).

Par ailleurs, dans un double contexte d’allongement de la vie professionnelle et de fortes mutations techniques et technologiques liées notamment à la digitalisation, les signataires entendent également poser les enjeux de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap.

3.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Banque populaire sont invitées à collecter et suivre les indicateurs suivants sur la durée de l’accord et à remonter ces données à la mission Handicap groupe dans le cadre du suivi de l’accord :

Référentiel d’évaluation : accès à la formation et parcours Pro. des BOETH*	
Indicateur d’activité	À minima 1 examen de situation comparée au cours de l’accord concernant le nombre d’augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification) des collaborateurs TH, par rapport à l’ensemble de la population
Indicateur de résultat	Part des salariés BOETH* ayant accédé à une formation (autres que réglementaires) dans l’année versus population globale. Part des salariés BOETH* n’ayant suivi aucune formation au cours des 2 dernières années

En parallèle, la mission Handicap groupe fournira aux entreprises de la branche Banque populaire une enquête en ligne qu’elles pourront déployer au dernier semestre de l’année 2021. Cette enquête conduite auprès des salariés en situation de handicap permettra de recueillir des informations qualitatives sur :

- le processus de recrutement et d’intégration pour les nouveaux intégrés ;
- le processus d’accompagnement et de maintien dans l’emploi ;
- l’accès à la formation et les parcours professionnels ;
- leur connaissance des dispositifs de l’accord et des réseaux d’appuis ;
- leur perception de leur qualité de vie au travail.

^[1] Rapport Défenseur des Droits 2005-2015 « 10 ans d’actions pour la Défense des Droits des personnes handicapées ».

La consolidation de cette étude sera menée par la mission Handicap groupe et permettra aux entreprises de la branche Banque populaire d'orienter leur programme d'actions ainsi que celui de la mission Handicap groupe.

3.2. Mesures prioritaires

3.2.1. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de formation

Avec l'objectif d'accompagner le projet professionnel, d'assurer l'employabilité et si nécessaire de permettre le retour ou le maintien à l'emploi, une attention toute particulière est apportée par les managers à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes, (sous réserve que cette information ait été partagée par le salarié avec son manager).

Le plan de formation individuel du salarié doit tenir compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le gestionnaire RH, en lien avec les managers, et le référent handicap, veille à ce que les formations internes ou externes soient mises en œuvre selon des modalités appropriées compatibles avec le handicap de la personne. Une attention devra tout particulièrement être apportée à la situation des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi à temps partiel.

Il est rappelé que le budget de l'accord peut permettre la prise en charge des surcoûts suivants permettant l'accès à la formation d'un collaborateur bénéficiaire : prestations d'interprétariat en LSF* ou LPC*, traductions sous forme de sous-titrage écrit en temps réel (vélotypie), allongement de la durée de formation (pour faire face à des besoins de soins par exemple). Il en va de même pour les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d'hébergement.

Lors de sa conception, le cahier des charges formation prendra en compte les attendus concernant l'accessibilité des parcours de formation (présentiel, e-learning, blended learning...) à tout type de handicap, et notamment aux handicaps sensoriels.

Par ailleurs, les dispositifs permettant d'accroître le niveau de qualification des personnes en situation de handicap doivent être promus auprès des personnes concernées, notamment celui concernant la VAE ou tout autre dispositif de formation bancaire diplômante. Les équipes RH veilleront notamment à apporter un éclairage aux salariés reconnus travailleurs handicapés sur le nouveau dispositif de compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF) et sur sa majoration (décret n° 2019-566 du 7 juin).

Enfin, les référents handicap devront être informés de la situation particulière des BOETH* n'ayant pas suivi de formation autre que réglementaire depuis 2 ans. Un contact sera établi dans les meilleurs délais avec eux afin de comprendre les causes de cette situation et d'y remédier si nécessaire.

3.2.2. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de parcours professionnel

Dès lors que l'existence d'une situation de handicap est partagée par le collaborateur avec son manager, ce dernier, veille tout particulièrement à la bonne adéquation des aménagements effectués, à l'intégration au sein de l'équipe, à l'acquisition et au développement des compétences, comme au parcours professionnel. Ces points sont abordés lors de l'entretien d'évaluation professionnelle et de l'entretien professionnel.

Tout besoin identifié en lien avec le handicap est à remonter au plus tôt au référent handicap et au gestionnaire RH.

Il est entendu que l'état de capacité après aménagement optimal de la situation de travail doit être pris en compte par le manager dans la fixation des objectifs. Il peut pour cela s'appuyer sur l'analyse du médecin du travail et la connaissance de la situation par le référent handicap, afin de juger de la pertinence d'une telle action.

Pour favoriser un juste partage des situations de handicap, un guide à destination des salariés en situation de handicap sera élaboré dès la signature de l'accord par la mission Handicap groupe et mis à disposition des entreprises de la branche Banque populaire. Il aura pour vocation de les appuyer dans la préparation et conduite des différents entretiens pour leur permettre de les aborder dans les meilleures conditions et d'être aidé pour ce qui concerne l'évocation de leurs besoins professionnels en lien avec leur situation de handicap. Un guide sera réalisé en parallèle à destination des managers afin de les aider à accorder dans les entretiens une juste place au handicap, notamment en vue de leur permettre de prendre en compte les éventuelles spécificités liées à la situation de handicap, dans une approche équitable vis-à-vis des autres salariés.

En cas de projet de mobilité impliquant une mobilité géographique entre deux entreprises du groupe, le référent handicap de l'entreprise de départ, veille à prendre contact avant l'arrivée de la personne avec l'entreprise d'arrivée. Il sera notamment évoqué :

- la nécessité de faire suivre en temps utiles un éventuel aménagement de poste ;
- le souhait/besoin de procéder à une information et sensibilisation du management et/ou de l'équipe ;
- la nécessité de mobiliser l'appui d'une assistante sociale, notamment pour le bon transfert des éléments administratifs ou exécution d'aides de compensation du handicap dans la sphère personnelle (changement de MDPH*, continuité des droits de PCH*, soutien à la recherche d'un logement adapté...).

3.2.3. Actions en faveur de l'accessibilité

Un lieu de travail est considéré comme accessible aux personnes en situation de handicap lorsque celles-ci peuvent y accéder, se repérer, y circuler, communiquer, et si nécessaire les évacuer avec la plus grande autonomie et dans les meilleures conditions de sécurité possibles.

Concernant les obligations d'accessibilité des locaux de travail, il convient de distinguer :

- la maîtrise d'ouvrage qui a une obligation de moyens, autrement dit de respecter les prescriptions techniques déterminées par l'arrêté 27 juin 1994 et complétées par un décret en 2009 indiquant que « les lieux de travail construits depuis 2010, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur type de handicap » ;
- l'employeur qui est soumis à une obligation de résultat face à un besoin de mise en accessibilité pour un salarié et ce quelle que soit la date de construction du bâtiment, sous réserve que cet aménagement ne constitue pas une charge disproportionnée. L'employeur ne peut donc se limiter à la seule conformité des locaux aux règles de construction et aux prescriptions techniques mais a le choix de l'aménagement à réaliser dans les limites de la non-discrimination.

Les entreprises de la branche Banque populaire veilleront à être vigilantes sur le respect de ces obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel.

Les demandes concernant l'accessibilité des locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques d'un travailleur en situation de handicap doivent être examinées avec la plus grande réactivité et l'avis du salarié pris en compte pour la recherche de solutions. Seuls ces travaux relatifs à un besoin clairement identifié pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi ou la mobilité d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé donnent lieu à un financement dans le cadre de l'accord handicap.

Il est également rappelé que :

- les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap. Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'établissement propose un exercice individuel d'évacuation personnalisé. Cet exercice permet notamment d'identifier les éventuelles actions à réaliser pour assurer une future évacuation dans des conditions optimales ;
- l'accessibilité porte également sur l'accès à l'information et à la formation (intranet, plaquette, vidéo...). À ce titre, un module de formation en e-learning consacré à l'accessibilité numérique est à disposition de l'ensemble des entreprises du groupe BPCE via la plateforme Click & Learn. Toutes les personnes en charge de projets numériques (fonctions RH, responsables communication, responsables IT...) sont invitées à le suivre afin de savoir comment prendre en compte l'accessibilité à son niveau et à chaque étape d'un projet numérique.

3.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Banque populaire réfléchiront à d'autres mesures pouvant favoriser la prise de confiance des travailleurs en situation de handicap en leur potentiel d'évolution, le soutien managérial au développement des compétences des salariés concernés par un handicap, les moyens de compenser le handicap au poste et dans l'accès à la formation, la capacité des salariés en situation de handicap à se projeter dans un nouveau projet professionnel dans un contexte suffisamment sécurisant pour eux. L'ensemble de ces éléments apparaissent en effet comme des déterminants clés des parcours professionnels des personnes touchées par un handicap.

Les actions et initiatives suivantes sont encouragées, sans que cela ne constitue une liste exhaustive :

- mise en place de coachings pour favoriser la prise de confiance et l'évolution de travailleurs en situation de handicap compétents et volontaires vers des postes à responsabilité ;
- ouverture de dispositifs de mentoring pour des salariés en situation de handicap volontaires ;
- propositions de dispositifs de type « vis ma vie » visant à faire découvrir d'autres métiers, à aider un salarié en situation de handicap à s'y projeter (notamment en termes de compatibilité entre les exigences du poste et la situation de handicap) ;
- travail sur les fiches métiers afin de mettre en évidence les exigences principales en termes de contraintes physiques, sensorielles, d'organisation du travail...

Article 4 | Favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes handicapées

Il est unanimement constaté un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population : 35 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % dans l'ensemble de la population^[1]. Les personnes en situation de handicap ont^[2] :

- 3 fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques ;
- 2 fois plus de risque d'être au chômage ;
- une durée de recherche d'emploi plus longue d'au moins un an par rapport au reste de la population (63 % des personnes en situation de handicap contre 45 % pour le reste de la population).

^[1] Auvigne F., Walraet E., Branchu C. et Drolez B. (2017), « Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés », IGF-IGAS, décembre.

^[2] Barhoumi M. (2017), « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 », Dares Analyses, n° 032, mai.

En parallèle, la branche Banque populaire est confrontée à des enjeux spécifiques en termes de recrutement de collaborateurs en situation de handicap :

- la pyramide des âges de son effectif en situation de handicap laisse présager une potentielle baisse du taux d'emploi direct si de nouveaux collaborateurs en situation de handicap ne viennent pas compenser les départs naturels en inactivité (32 % ont plus de 55 ans au 31 décembre 2018) ;
- la technicité des métiers et les niveaux de diplômes requis rendent le sourcing de travailleurs en situation de handicap complexe ;
- les nouvelles dispositions légales prévoient que les achats au secteur adapté et protégé ne seront plus pris en compte dans le calcul du taux d'emploi. C'est désormais sur l'emploi direct uniquement que reposera le taux d'emploi, impliquant pour les entreprises de porter leur effort prioritairement sur le recrutement et le maintien dans l'emploi.

4.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Banque populaire s'engagent sur un minimum de 200 recrutements sur 3 ans. Les recrutements pris en compte pourront prendre la forme de CDI, de CDD de plus de 6 mois ou de contrats en alternance (professionnalisation ou d'apprentissage). Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accueillir par ailleurs des stagiaires en situation de handicap.

Avec l'aide de la mission Handicap groupe, ces objectifs seront déclinés au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l'accord, en fonction de leur contexte et de leur potentiel de recrutement, étant entendu que la somme des recrutements devra permettre d'atteindre les 200 recrutements précités.

Sur ces recrutements, les entreprises de la branche Banque populaire veillent à conclure une part minimale de 30 % de CDI (soit *a minima* 60 recrutements en CDI). Le calcul du taux inclut les CDD, contrats en alternance ou missions d'intérim pérennisés par un CDI.

Ces recrutements sont réalisés en cohérence avec les principes de non-discrimination et d'égalité des chances prévus par les textes et portés par les valeurs de la branche Banque populaire. À ce titre :

- tout recrutement de personne en situation de handicap est avant tout basé sur l'évaluation des compétences. L'état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par la médecine du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement ;
- le processus de recrutement, s'il est intégré à la politique de recrutement générale de l'entreprise, pourra néanmoins être adapté dans l'hypothèse où la situation de handicap le justifierait (présence d'un interprète en LSF* lors des entretiens par exemple ou autre mesure de compensation du handicap).

Les entreprises de la branche Banque populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation de l'embauche et insertion des BOETH	
Indicateurs de résultats	Nombre de recrutements de BOETH*
	Flux d'embauche consacré aux BOETH* (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)
	Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH* et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle (T/C)/type de contrat/filière métier

Ces données seront agrégées au niveau de la mission Handicap groupe dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

4.2. Mesures prioritaires

Les actions prioritaires visent 3 objectifs : la professionnalisation des personnes en situation de handicap, le sourcing de candidats et l'accompagnement de l'intégration.

4.2.1. Actions au service de la professionnalisation des personnes en situation de handicap

Dans une perspective de professionnalisation et de développement de l'employabilité, les entreprises de la branche Banque populaire favoriseront l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap au travers de stages ou de contrats en alternance.

Ces derniers constituent en effet un moyen efficace d'élever le niveau de formation des personnes en situation de handicap, de couvrir les besoins ultérieurs de recrutement et de faire progresser le taux d'emploi du présent accord.

Tous les types de stages seront favorisés étant entendu que les nouvelles dispositions légales prévoient désormais une prise en compte des stages quelle que soit leur durée dans le calcul du taux d'emploi direct.

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations (ex. Tremplin), écoles ou universités seront étudiées, que leur objet soit d'accueillir des stagiaires en situation de handicap dans les entreprises ou de donner de la visibilité aux métiers de la banque en général, à la politique handicap de la branche Banque populaire en particulier.

S'agissant de l'alternance, les entreprises de la branche Banque populaire mettront en œuvre des dispositifs d'alternance en vue d'accueillir des jeunes en situation de handicap. Compte tenu de la structure des métiers de la branche Banque populaire, les cursus de formation en alternance auront principalement pour objet d'accompagner des personnes en situation de handicap vers les métiers de la banque de détail à travers des formations telles que licence professionnelle banque ou BTS banque. Un travail sera engagé dès la signature de l'accord avec les entreprises de la branche en vue de poursuivre et d'améliorer le processus de participation à HandiFormaBanques.

La branche Banque populaire expérimentera d'autres dispositifs comparables existants ou qui pourraient émerger durant la période de l'accord et en particulier des programmes qui pourraient être montés *ad hoc*, avec l'AGEFIPH notamment.

4.2.2. Actions au service du sourcing et du recrutement

Les entreprises de la branche Banque populaire entendent poursuivre leurs actions visant à rechercher et repérer des candidats en situation de handicap susceptibles de les rejoindre. À cet égard, la participation à des forums d'emploi, présents ou virtuels, ainsi que les partenariats ayant vocation à donner un maximum de visibilité des offres d'emploi auprès des candidats en situation de handicap seront poursuivis.

La politique de recrutement de personnes en situation de handicap sera portée par des campagnes de communication externe et par le site internet visant à donner de la visibilité aux métiers, à valoriser l'engagement en matière d'emploi de personnes en situation de handicap pour au final, drainer des candidatures.

Par ailleurs, le processus de recrutement, depuis la pré-sélection jusqu'à la sélection finale pourra être adapté au regard des caractéristiques générales de la population des personnes en situation de handicap demandeuses d'emploi et des besoins individuels des candidats en matière de compensation. Pour ce faire, les équipes RH, recruteurs et managers seront sen-

sibilisés et formés aux principes de non-discrimination appliqués au handicap et, de manière pratico-pratique aux clés de lecture d'un CV ou à la conduite des entretiens. La notion de compétences transposables et les méthodes d'évaluation des habiletés seront valorisées compte tenu des écarts pouvant exister entre le niveau de formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les exigences habituellement requises par les entreprises de la branche Banque populaire.

La mission Handicap groupe maintiendra son rôle en matière de recrutement et d'intégration :

- en développant des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- en mettant à disposition des outils et supports visant à dynamiser quantitativement et qualitativement le recrutement et l'intégration.

4.2.3. Actions visant à optimiser les chances de réussite d'une intégration

Afin de garantir une bonne prise en compte du handicap dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, les entreprises de la branche Banque populaire veilleront à intégrer la dimension du handicap dans le dispositif d'intégration Onboarding lorsque celui-ci a été mis en place. Une attention particulière sera portée à la question de la confidentialité et du partage de la situation de handicap avec le manager et les collègues, à la tenue du poste et l'adéquation entre la situation de travail et l'état de santé du collaborateur, à la qualité de l'intégration dans l'équipe. Le cas échéant, différentes mesures d'accompagnement pourront être mises en place : sensibilisation de l'équipe sous réserve de l'accord du salarié concerné, aménagement de la situation de travail, suivi individualisé, soutien d'un partenaire extérieur expert... Les éventuelles mesures d'accompagnement seront pilotées par les référents handicap des entreprises de la branche Banque populaire, en lien avec le management, les services de santé au travail et les salariés directement concernés.

4.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

En complément des actions prioritaires précitées, les entreprises de la branche Banque populaire se tourneront vers une diversification des filières de recrutement :

- en confiant des missions de recrutement à des cabinets spécialisés ;
- en introduisant, dans les contrats cadre avec des entreprises de travail temporaire des objectifs chiffrés sur le placement d'intérimaires en situation de handicap ;
- en recherchant des missions à confier aux nouvelles entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ;
- en créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap.

À noter, une mesure mise en place à titre expérimental par le gouvernement jusqu'à la fin de l'année 2021 : la possibilité de recourir à l'intérim sur le seul critère du statut de travailleur handicapé.

Dans le même objectif de diversification des filières de recrutement, la participation à de nouvelles opérations telles que des salons virtuels qui pourront émerger durant la période de l'accord sera envisagée.

Des partenariats seront également mis en place directement par chaque entreprise de la branche Banque populaire sur son bassin d'emploi, nombre de structures spécialisées dans le placement de personnes en situation de handicap étant implantées en local.

Article 5 | Soutenir l'emploi externe de personnes handicapées par la politique d'achats

Le développement de politiques d'achats responsables et solidaires de la part des entreprises représente un enjeu fort au plan national. Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA) offrent un cadre de travail adapté et assurent un accompagnement de qualité via un cadre de soutien adapté à près de 140 000 personnes handicapées momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

L'État souhaite d'ailleurs doubler^[1] d'ici 2022 le nombre de salariés en EA dont le modèle économique et social démontre son efficacité pour l'emploi de personnes handicapées.

En recourant aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés (TIH), les entreprises de la branche Banque populaire entendent :

- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap les plus fragilisées ;
- répondre à des besoins d'achats via des collaborations avec des structures performantes à vocation sociale et solidaire dans le cadre de la démarche PHARE (politique handicap et achats responsables) ;
- diminuer la contribution par le développement des achats en complément de l'emploi direct (nouvelles modalités de valorisation des achats suite à l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

5.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

À compter du 1^{er} janvier 2020, les achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) ne donnent plus lieu à des unités bénéficiaires et ne sont plus comptabilisés dans le calcul du taux d'emploi. Dorénavant et en application de l'article L. 5212-10-1, la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ESAT*, EA* ou TIH* donneront lieu à une déduction permettant de diminuer le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi. Les règles d'application en sont les suivantes :

- application d'un taux de 30 % au prix total hors taxes des fournitures, travaux ou prestations achetés duquel sont déduits tous les coûts autres que ceux liés à la main d'œuvre (notion de CA utile) ;
- puis déduction de cette somme du montant de la contribution dans la limite de 50 % si l'entreprise emploie moins de 3 % de BOETH* dans ses effectifs ou de 75 % si l'entreprise se situe à 3 % ou au-delà^[2].

L'objectif pour la branche Banque populaire est de faire progresser le CA utile confié au STPA* et aux TIH* de 10 % sur la durée de l'accord (ce dernier s'élevait à 3 722 000 € à fin 2018).

Les indicateurs retenus dans le cadre de cette politique au niveau de chaque entreprise et au niveau de la mission Handicap groupe sont les suivants :

Référentiel d'évaluation : achats au secteur protégé, adapté et TIH	
Indicateur d'activité	Au national : part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH* dans l'année
Indicateur de résultat	Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH*
Indicateur d'impact	Montant de baisse de contribution générée par ces achats

^[1] Juillet 2018 : signature de l'engagement national « pour l'entreprise inclusive 2018-2022 » entre l'état, l'UNEA et quelques grandes associations représentatives des personnes handicapées.

^[2] Exemple : une entreprise de 800 salariés en ETP a une obligation d'emploi de 48 travailleurs handicapés. Elle s'en acquitte à hauteur de 25,5 unités. À ce titre, sa contribution brute s'élèverait à un peu plus de 135 K€ pour un SMIC horaire à 10,03 € (22,5 d'unités manquantes × 600* × 10,03). En recourant à des achats auprès du STPA et de TIH à hauteur de 180 000 € (de CA utile), elle pourra diminuer sa contribution de 54 000 € car son taux d'emploi est supérieur à 3 % et 54 000 € se situe dans la limite de 75 % de la contribution (*1UB est valorisée 600 fois le Smic).

5.2. Mesures prioritaires

■ Repérer les partenaires possibles et ouvrir les contrats cadre

Cette ambition passe par :

- la mise en place d'un plan d'actions par chaque fonction achats des entreprises de la branche Banque populaire dans l'année suivant la signature de l'accord avec l'appui de BPCE Achats pour atteindre l'objectif fixé à l'accord ;
- un travail de veille, de rencontre et de promotion des nouvelles structures ou des activités récemment développées par des partenaires plus anciens par les acheteurs de BPCE Achats et les référents handicap ;
- une intégration de ces structures de la manière la plus systématique possible dans les appels d'offres ;
- une insertion d'un critère social portant sur le développement de la co-traitance dans les appels d'offres conclus avec des prestataires ordinaires.

■ Faire connaître l'étendue des possibles et convaincre du bien-fondé de ces achats

Le développement des achats au STPA* souffre encore d'un manque de connaissance de ces structures et d'une persistance de représentations contre lesquelles il convient de lutter en faisant découvrir l'étendue de leur offre de services et leur professionnalisme.

À ce titre, les actions suivantes sont encouragées :

- action permettant la rencontre directe avec des ESAT* et EA* (visite sur site, dégustation de plateaux-repas avec les assistantes d'équipe, organisation d'un handi-marché de Noël...)
- poursuite de l'information sur le STPA* et les TIH* via notamment la mise à disposition d'outils de type annuaire qualifié ;
- poursuite des sensibilisations des acheteurs locaux et des prescripteurs ;
- sensibilisation des Instances représentatives du personnel pour leurs activités d'œuvres sociales.

■ Accompagner les EA* et ESAT* et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires

Un soutien matériel, financier, ou encore sous forme d'apport de compétences pourra être apporté aux EA* et ESAT* pour répondre à des besoins de la branche Banque populaire, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur.

Au préalable de la passation d'un contrat, les entreprises sont invitées à demander à leur partenaire de transmettre les agréments délivrés par les autorités compétentes attestant bien de leur appartenance au STPA* ou de leur titre de TIH*.

Par ailleurs, les projets permettant de recourir sur site aux compétences de travailleurs handicapés employés au sein du STPA* sont encouragés. Dès le début de l'accord la mission Handicap groupe sera en veille de la création d'EATT (entreprise adaptée de travail temporaire) afin de communiquer aux entreprises de la branche les coordonnées de ces dernières présentes dans leur périmètre géographique. Ces entreprises adaptées de travail temporaire constituent une innovation pour les entreprises adaptées et une nouvelle piste d'action pour la branche. Il s'agit en effet de faire émerger un spécialiste de l'intérim de travailleurs handicapés dans les conditions fixées par le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les opportunités d'emploi pour mettre les travailleurs handicapés en situation d'acquérir une expérience professionnelle, une qualification dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé en vue de leur accès à un emploi durable chez les autres employeurs d'un territoire.

■ Acheter et valoriser avec justesse

Un audit sera réalisé en année 1 de l'accord conjointement par BPCE Achats et la mission Handicap groupe en vue de s'assurer que les processus sont posés pour une valorisation juste et

exhaustive des achats, et ce dès la déclaration à renseigner en 2021 (en parallèle de la DSN) au titre de l'obligation d'emploi de 2020.

Article 6 | *Poursuivre le travail de changement de regard sur le handicap*

En 2017, une étude^[1] démontre que, si la loi de 2005 a permis un progrès, un important travail pour déconstruire les représentations reste à faire si nous voulons aller plus loin. Ainsi, 77 % des entreprises interrogées estiment que leurs métiers sont difficilement compatibles avec l'emploi de personnes en situation de handicap et 60 % soulignent qu'une intégration de travailleur en situation de handicap ne peut se faire sans un suivi important du manager.

Sensibiliser et former pour déconstruire les idées reçues qui sont autant d'obstacles à des intégrations professionnelles nombreuses et de qualité s'impose donc toujours comme un pré-requis de la politique d'emploi volontariste de la branche Banque populaire.

Cet axe de ce 5^e accord demeure donc primordial pour soutenir la réalisation de nos ambitions qualitatives et quantitatives.

Pour cet accord, il est apparu particulièrement important :

- de doter les entreprises de la branche Banque populaire d'un kit de communication complet permettant le portage rapide et efficace de ce nouvel accord triennal ;
- de renforcer l'information directe aux salariés en situation de handicap pour favoriser leurs contacts avec le réseau d'appui et l'accès aux dispositifs de l'accord afin de mener une vie professionnelle conforme à leurs aptitudes et ambitions ;
- de poursuivre l'information et professionnalisation d'acteurs clés au premier rang desquels les managers, référents handicap et service de santé au travail ;
- de permettre le partage d'expériences et de valoriser les équipes engagées.

6.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

En matière d'information, de communication et de formation, les indicateurs de suivi se situent au niveau de la mission Handicap groupe. Les référents handicap de chaque entreprise sont invités une fois par an à remonter ces éléments de bilan en portant une appréciation sur l'efficacité des actions proposées par le groupe et/ou réalisées localement, afin d'orienter le plan d'actions.

Référentiel d'évaluation : information, sensibilisation, formation	
Indicateur d'activité	Revue annuelle des actions proposées par la mission Handicap groupe et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche

6.2. Promouvoir l'accord et son contenu

Le groupe :

Il apparaît important d'assurer un portage rapide des ambitions de ce nouvel accord auprès de tous les acteurs clés. À cette fin, la mission Handicap groupe fournira aux entreprises de la branche Banque populaire dans les 3 mois suivants la signature, un kit complet de communication. Ce dernier pourrait contenir :

- un logo de la mission Handicap groupe déclinable par entreprise afin de renforcer la visibilité et identification des actions conduites en la matière ;
- un support de présentation de l'accord ;

^[1] 2017 « Baromètre de l'emploi en entreprises des personnes handicapées » (mené auprès de 600 entreprises), Fondation handicap de Malakoff Médéric.

- un guide pratique de l'accord pour les salariés en situation de handicap en poste ou qui nous rejoindront au cours de cet accord ;
- une vidéo présentant les moyens pour chacun de s'engager.

Les entreprises :

Le portage de ce nouvel accord commence dans les 6 mois suivants sa signature, par une présentation en CODIR des ambitions de la branche par le référent handicap de l'entreprise. C'est l'occasion de partager l'objectif concernant la progression du taux d'emploi fixé à l'accord et d'enclencher la réflexion sur les objectifs de recrutement de l'entreprise et plus largement ses priorités de plan d'actions. Il sera également présenté au CSE de chaque entreprise.

6.3. Agir pour faire évoluer les représentations et favoriser l'emploi

Les actions de sensibilisation visent à déconstruire les représentations qui sont autant d'obstacles à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap. La mission Handicap groupe poursuivra son action pour mettre à disposition des entreprises de la branche Banque populaire des outils de communication et de sensibilisation adaptés, sous différents formats. Les outils s'attacheront notamment à faire comprendre la prédominance des formes de handicaps invisibles et les potentiels besoins associés.

Les référents handicap seront régulièrement sollicités pour faire remonter les besoins des entreprises en la matière, que ce soit sur les cibles prioritaires à toucher, les thématiques à aborder ou les formats à privilégier.

À partir de ces éléments, les entreprises construiront leur plan d'action annuel et mèneront des actions de leur propre initiative, à l'occasion par exemple de la semaine européenne pour l'emploi de personnes handicapées (SEEPH).

S'agissant de la communication externe, les parties signataires soulignent qu'elle doit être conduite dans l'objectif :

- de rechercher des candidats en situation de handicap en faisant connaître la marque employeur et l'engagement du groupe en la matière ;
- de participer à des échanges interentreprises ou des projets de recherche sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap, si l'opportunité se présente.

Enfin, les actions de formation plus ciblées visent à professionnaliser des acteurs clés de cette politique d'emploi. La mission Handicap groupe est en charge de développer une offre groupe de formations, pouvant être déclinées en tant que de besoin par les entreprises de la branche Banque populaire. Parmi cette offre mobilisable :

- formation des nouveaux référents handicap ;
- formation continue des référents handicap en place et de la mission Handicap groupe ;
- formation des gestionnaires RH et des recruteurs ;
- formation des managers ;
- formation des représentants du personnel ;
- formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap ;
- formation des acheteurs ;
- formation des personnes occupant des fonctions pouvant jouer un rôle dans le maintien en emploi (moyens généraux, informatique...).

La mission Handicap groupe sera en veille au cours de cet accord pour faire évoluer cette offre de formation en ouvrant de nouvelles formations pouvant par exemple s'adresser aux salariés en situation de handicap pour les aider à mieux vivre et partager leur handicap au travail ou encore à être acteur de leur parcours professionnel. Une nouvelle formation consacrée aux entretiens d'aide et des groupes d'analyse de pratiques seront également proposés aux référents handicap.

L'accord engage à la fois la branche et les entreprises de la branche Banque populaire. Le pilotage est essentiel à la réussite de l'accord, permettant la mobilisation de tous sur le respect des objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'accord et un travail permanent d'ajustement aux enjeux pouvant émerger en cours d'accord.

Le pilotage s'organise à 3 niveaux :

- la mission Handicap groupe est en charge de piloter le plan d'actions global et d'être en appui des entreprises pour la réussite de leur plan d'actions ;
- un comité de pilotage au sein de la DRH de chaque entreprise est en responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel conforme aux engagements de l'accord et tenant compte des spécificités et du contexte de l'entreprise ;
- un référent handicap par entreprise agit pour la mise en œuvre opérationnelle et le déploiement de l'accord au plus près du terrain.

7.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

La mission Handicap groupe est en charge chaque année de :

- la consolidation des déclarations relatives à l'OETH* ;
- un bilan financier permettant de donner à voir l'utilisation des fonds alloués dans le cadre des règles de fonctionnement propres à un accord dit dérogatoire ;
- un bilan annuel et un pré-bilan à 6 mois de la date de fin de l'accord pour la branche Banque populaire à destination de la commission de suivi et de l'autorité d'agrément de l'accord.

À noter qu'à partir du 1^{er} janvier 2020, la déclaration relative à l'OETH* ne s'effectuera plus via la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés) mais via la DSN (déclaration sociale nominative) avec l'URSAFF comme organisme collecteur et de contrôle.

En complément des indicateurs suivis dans ce cadre (taux d'emploi, unités générées par l'emploi direct, déduction de contribution au titre des achats...), la mission Handicap groupe suivra dans le cadre de cet accord 2 indicateurs supplémentaires attestant de la manière dont l'accord est piloté :

Référentiel d'évaluation : pilotage, animation et suivi de l'accord	
Indicateur d'activité	Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord
	Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée
	Temps moyen dédié à cette mission (cf. lettre de mission en annexe)

7.2. Organisation et moyens dédiés au pilotage de l'accord

7.2.1. La mission Handicap groupe

La mission Handicap groupe, assurée par la DRH du groupe BPCE et composée de 2 ressources en ETP, a pour objet de :

- piloter la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- assurer sur un plan national la promotion de l'accord de branche, et représenter la branche dans les instances groupes sur les questions relatives à l'emploi de personnes en situation de handicap ;

- animer et professionnaliser le réseau des référents handicap avec notamment une visée de partage d'expériences ;
- apporter son appui et expertise aux référents handicap et aux entreprises en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien dans l'emploi, d'aides aux salariés en situation de handicap ;
- être en veille et nouer tout partenariat national utile à la réussite de la politique de la branche avec des acteurs du handicap ;
- accompagner les entreprises de la branche Banque populaire dans la conception de leur plan d'action annuel ;
- organiser et consolider les résultats obtenus par le biais des dispositifs de déclaration (DSN* et DOETH* en début de chaque année pour ce qui concerne les achats et le recours à des intérimaires en situation de handicap) mais aussi des comptes rendus internes fournis par les entreprises de la branche Banque populaire ;
- assurer le suivi budgétaire et veiller notamment à l'utilisation du budget selon les priorités fixées à l'accord et des règles d'imputation budgétaire définies par l'État ;
- préparer les éléments nécessaires pour la tenue de la commission de suivi de l'accord ;
- assurer les relations avec l'autorité d'agrément, et permettre à cette dernière d'évaluer la mise en œuvre effective de l'accord.

Pour la première fois, dans le cadre de ce nouvel accord, la mission Handicap groupe proposera un dispositif d'accompagnement ad hoc aux entreprises de la branche Banque populaire en retrait de manière conséquente par rapport au taux d'emploi moyen de la branche. Ce dispositif prendra la forme d'une démarche de diagnostic handicap ciblé permettant d'établir les causes de la situation et d'aider l'entreprise à déterminer un plan d'actions efficace. Cette démarche fera l'objet d'un financement à 50 % sur le budget de la mission Handicap groupe et 50 % sur le budget handicap de l'entreprise concernée.

7.2.2. Le comité de pilotage handicap

La politique handicap doit être portée au plus haut niveau et bénéficier d'un soutien et d'une impulsion des directions. À ce titre, les entreprises de la branche Banque populaire mettent en place pendant toute la durée de l'accord un comité de pilotage handicap.

Ce comité est en charge de garantir une dimension collective à la mise en œuvre de l'accord handicap sur son périmètre. Ses missions sont les suivantes :

- suivre les indicateurs témoignant de l'avancée de la politique d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise, dans le respect des engagements de l'accord de branche ;
- élaborer un plan d'actions et suivre sa mise en œuvre effective pour chacun des axes d'engagement (recrutement, maintien en emploi, achats, formation et parcours professionnels des salariés en situation de handicap) et de soutien (information, communication, formation des acteurs) ;
- être force de propositions.

Sa composition et sa fréquence de réunion sont laissées à l'appréciation de chaque entreprise de la branche Banque populaire, sachant qu'il est composé à minima de la direction des ressources humaines, du référent handicap et de la fonction achats. Le comité de pilotage handicap peut être ouvert aux membres du service de santé au travail, à l'assistant(e) social(e), aux représentants des organisations syndicales signataires, à un représentant de la direction de la communication, à des représentants de la ligne managériale ou encore à des salarié(s) en situation de handicap ou pas désireux de s'investir.

Leur première action consiste à se réunir dans les 6 mois suivant la signature de l'accord pour définir le plan d'action de l'année 2020 et les grandes priorités d'actions sur les 3 ans de l'accord.

7.2.3. Les référents handicap des entreprises

Chaque entreprise de la branche Banque populaire nomme et missionne un référent handicap, appartenant à la filière RH.

Ce dernier anime la politique handicap de son entreprise et coordonne, avec le comité de pilotage handicap dont il est membre de droit, la mise en œuvre du plan d'actions au sein de son entreprise.

Pour ce faire, chaque référent handicap :

- dispose d'une lettre de mission signée par sa direction (modèle en annexe de l'accord – cette lettre de mission doit être adressée à la mission Handicap groupe qui s'assurera que chaque référent handicap dispose bien d'une lettre de mission comprenant un temps de travail dédié) ;
- suit les formations mises en place par la mission Handicap groupe pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ;
- participe à des réunions thématiques qui pourront également être organisées en cas de besoin ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel.
- développe le rôle du référent handicap

Le temps de travail consacré à cette mission ne peut être inférieur à 30 % du temps d'activité du référent handicap. Cette charge abordée lors de l'entretien annuel sur la base d'un bilan de l'année écoulée peut être révisée pour l'année suivante.

7.2.4. Les représentants du personnel

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement de la mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Au niveau de la branche :

Les organisations syndicales signataires sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements de l'accord. Elles participent à sa déclinaison, notamment au travers de son suivi dans le cadre de la commission de suivi de branche.

Au niveau de l'entreprise :

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail et notamment lors de la présentation du rapport de la mission handicap dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale et les consultations relatives aux inaptitudes.

Enfin, les élus du personnel sont des relais importants pour contribuer au changement de regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain.

Une présentation des dispositions du présent accord sera réalisée par les entreprises auprès de leur CSE dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

7.3. Suivi de l'accord

L'agrément de l'accord génère une obligation en termes de suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation des fonds dédiés à cette politique.

Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu.

7.3.1. Suivi au niveau de la branche

Une commission de suivi de l'accord, composée des organisations syndicales signataires, se réunit une fois par an pour étudier le bilan quantitatif et qualitatif de l'année écoulée, le bilan financier et le plan d'actions de l'année en cours. Elle peut demander un amendement de ce plan d'action au regard des difficultés rencontrées, ou encore de nouvelles priorités d'actions qui émergeraient. L'ensemble des documents étudiés sont remis aux membres de la commission de suivi de branche au moins 7 jours avant la tenue de la réunion.

La dernière année d'application de l'accord (2022) et en vue de préparer la négociation d'un nouvel accord pour la période 2023-2025, le bilan quantitatif et qualitatif sera présenté non pas à la commission de suivi mais à la CPBP au titre de la première réunion de négociation.

Les représentants des organisations syndicales signataires qui participent à la commission de suivi bénéficient d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation au cours de la matinée qui précède la tenue de la réunion.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de la branche lors des réunions et préparation sont considérés comme temps de travail effectif et les frais sont remboursés selon le barème en usage.

7.3.2. Suivi au niveau des entreprises

Le CSE est en charge du suivi annuel de la mise en œuvre des actions prévues et du budget consacré à leur réalisation. Concernant les règles liées à la confidentialité du statut de travailleur handicapé, il est rappelé :

- que le code du travail ne s'oppose pas à ce que soit communiqué en séance aux représentants du CSE le nom des bénéficiaires d'aménagement de poste au titre du handicap, sauf désaccord explicite du salarié. À titre préventif, on veillera toutefois à ne pas porter le nom de ces personnes sur le PV du CSE ;
- qu'en revanche, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée aux représentants du personnel, aux IRP ou à toute autre personne en dehors des représentants officiels de l'entreprise.

7.3.3. Bilan à l'autorité d'agrément de l'accord

Chaque année, un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi de personnes en situation de handicap dans toutes ses dimensions est adressé et présenté à l'autorité d'agrément de l'accord.

Un pré-bilan est également réalisé à 6 mois de la fin de l'accord en vue d'éclairer la réflexion de toutes les parties sur l'élaboration d'un nouvel accord triennal.

Pour faciliter la réalisation de ces bilans, la mission Handicap groupe va engager avec les référents handicap d'entreprises un travail en vue d'améliorer les pratiques de reporting permettant de consolider les actions menées, les résultats obtenus et d'amplifier la logique de partage de bonnes pratiques.

7.4. Budget de l'accord handicap

Il est rappelé que :

- selon l'article R. 5212-13, en cas d'accord de branche, les organisations d'employeur de la branche consacrent au financement du programme pluriannuel de l'accord un montant au moins égal à celui qui aurait dû être versé à l'organisme collecteur, sans toutefois prendre en compte le montant de la déduction correspondant aux dépenses déductibles mentionnées à l'article L. 5212-11 ;
- il ne peut être consacré plus de 25 % du budget de l'accord aux actions de sensibilisation et de pilotage ;
- les actions financées entièrement par un organisme tiers ou réalisées en application d'une autre obligation légale ou réglementaire ne sont pas prises en compte dans le cadre de l'accord.

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque entreprise.

Le budget consacré au financement du programme pluriannuel de l'accord est au moins égal, par année, aux contributions qui auraient dû être versées aux URSSAF, par les entreprises entrant dans le périmètre de l'accord et au titre de la période correspondant à la durée de l'accord.

Ce montant sera révisé chaque année sur la base du montant des contributions qui auraient dû être réellement versées l'année de référence. Les montants prévus mais non dépensés au titre d'une année peuvent être reportés sur l'année suivante.

Pour le budget prévisionnel de l'année 2020 et compte tenu des nouvelles modalités de calcul de la contribution, une estimation sera effectuée sur la base des éléments de la DOETH 2019 auxquels seront appliquées les modalités définies par la loi à partir de 2020.

Le budget prévisionnel sur 3 ans est fourni en annexe 7 du présent accord.

7.4.1. Ressources de la mission Handicap groupe

Pour financer les actions de la mission Handicap groupe et plus particulièrement les actions permettant une mutualisation d'action et de moyens entre les entreprises de la branche Banque populaire, chaque entreprise versera à la mission Handicap groupe, l'équivalent de 25 % de sa contribution théorique chaque année (si l'entreprise n'atteint pas son obligation d'emploi).

L'appel de fonds est réalisé au 31 mars de l'année sur la base de la contribution de l'année N - 1. Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

En raison des baisses des fonds disponibles, aucun frais de personnel affecté à l'animation de la mission Handicap groupe ne sera imputé sur ce budget.

7.4.2. Ressources des missions handicap des entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa contribution théorique due au titre de l'OETH*. Elle mènera son action dans le respect des grandes masses des arbitrages par ligne budgétaire définis groupement.

Une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée, cette mutualisation pouvant permettre de soutenir l'action des entreprises de la branche Banque populaire les plus avancées et confrontées à une baisse des fonds disponibles à consacrer à cette politique d'emploi.

Il est rappelé que les rémunérations des référents handicap ne sont pas imputées sur le budget du présent accord.

8.1. Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, à savoir le ministre de l'emploi pour cet accord de branche. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

8.2. Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin de la durée de l'accord, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

8.3. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 3 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

Le présent accord est applicable à tous les salariés rattachés aux établissements couverts par l'accord et par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Sont visés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par le biais d'une RQTH ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (anciennement carte d'invalidité) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sous certaines conditions, les veufs, veuves et orphelins de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Par conséquent, en vertu de la législation nationale, les employeurs ne sont tenus à une obligation d'aménagement raisonnable que pour autant que le candidat à un emploi ou le salarié, bien qu'étant handicapé, justifie d'une reconnaissance administrative de son handicap au titre de l'une de ces différentes catégories.

Annexe 2 Liste des entreprises couvertes par l'accord

Banque populaire Alsace Lorraine Champagne.

Banque populaire Auvergne Rhône Alpes.

Banque populaire Aquitaine Centre Atlantique.

Banque populaire Bourgogne Franche-Comté.

Banque populaire Grand Ouest.

Banque populaire Méditerranée.

Banque populaire du Nord .

Banque populaire Occitane.

Banque populaire Rives de Paris.

Banque populaire Sud.

Banque populaire Val de France.

BRED – Banque populaire.

CASDEN – Banque populaire.

Crédit coopératif.

Annexe 3 Lettre de mission du référent handicap entreprise

Les engagements de la branche Banque populaire en faveur de l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap sont formalisés dans le cadre d'un accord 2020-2022.

Dans ce cadre, (entreprise) désigne M/Mme (NOM, prénom) comme référent handicap.

Il (elle) a notamment en charge de :

- faire connaître l'accord au sein de l'entreprise, notamment au sein du CODIR lors de la signature de l'accord ;
- conseiller la DRH et les lignes managériales sur les dispositions de l'accord ;
- formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi de l'entreprise et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord de branche en participant au comité de pilotage handicap ;
- assurer la promotion de l'accord auprès de tous les collaborateurs mais aussi des partenaires externes ;
- connaître les travailleurs en situation de handicap de son périmètre, les informer de l'ensemble des dispositifs de l'accord et aides dont ils peuvent bénéficier, d'activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (service de santé au travail, assistants sociaux, RH, expert externe...) ;
- s'assurer que les processus d'aménagements des situations de travail sont enclenchés dans les meilleurs délais et sont efficaces ;
- développer des partenariats avec des partenaires externes pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (stages, alternance, embauche, intérim, achats...)
- relayer sur son périmètre les actions de sensibilisation, communication et formation proposées par la mission Handicap groupe ;
- mettre à jour régulièrement les données concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la gestion du budget handicap d'entreprise et le reporting nécessaire auprès de la mission Handicap groupe.
- réaliser le suivi des actions prévues au plan d'actions et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les données sur son périmètre et en les transmettant à la mission Handicap groupe via un compte-rendu interne.

Pour ce faire, il (elle) :

- suit les formations mises en place par la mission Handicap groupe pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ainsi qu'à une réunion de travail sur une thématique choisie ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;

- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre.
- vous consacrez pour cela de l'ordre de % de votre temps de travail à cette mission.

Signature du/de la DRH de l'entreprise

Annexe 4 Synthèse des objectifs chiffrés de l'accord

Taux d'emploi

Atteindre un taux d'emploi (nouvelles modalités de calcul) de 4,9 % fin 2022 pour la branche Banque populaire.

Recrutement

Recruter un minimum de 200 personnes reconnues BOETH sur 3 ans (recrutements pris en compte : CDI, CDD de plus de 6 mois ou contrats en alternance- professionnalisation ou d'apprentissage) dont une part minimale de 30 % de CDI (soit un minima de 60).

Déclinaison au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l'accord de ces objectifs, étant entendu que la somme des recrutements permettra d'atteindre les 200 recrutements.

Achats au STPA et aux TIH

Faire progresser le CA utile confié au STPA et aux TIH de 10 % sur la durée de l'accord (ce dernier s'élevait à 3 722 000 € à fin 2018).

Annexe 5 Synthèse des indicateurs de suivi constituant le référentiel d'évaluation

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
Maintien dans l'emploi et employabilité		
Montant consacré aux aménagements de situation de travail de BOETH	X	X
Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi	X	X
Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de la situation de handicap	X	X
Part des RQTH échues ayant donné lieu à un renouvellement	X	X
Étude comparée entre la part des BOETH licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude	X	X
A minima, 1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification)	X	X
Part des salariés BOETH ayant accédé à une formation dans l'année versus population globale	X	X
Part des salariés BOETH n'ayant suivi aucune formation au cours des 3 dernières années	X	X
Embauche et insertion		
Nombre de recrutements de BOETH	X	X
Flux d'embauche consacré aux BOETH (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)	X	X
Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socioprofessionnelle/type de contrat/filière métier	X	X
Achats au secteur adapté et TIH		
Part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH dans l'année	X	
Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH	X	X
Montant de baisse de contribution générée par ces achats	X	X
Information, sensibilisation, formation		
Revue annuelle des actions proposées par la mission Handicap groupe et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche	X	

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
Pilotage, animation et suivi		
Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord	X	
Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée Temps moyen dédié à cette mission	X	
Budget alloué au titre de l'année	X	X
Budget dépensé au titre de l'année	X	X
Éléments consolidés de réponse à l'obligation d'emploi		
Effectif d'assujettissement	X	X
Effectif de BOETH employés	X	X
Nombre d'unités bénéficiaires générées par l'emploi	X	X
Taux d'emploi (direct)	X	X
Contribution brute et contribution nette après déductions possibles (achats, intérim, ECAP)	X	X

Annexe 6 Détail des aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours en dernier lieu après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, AGEFIPH, MDPH au titre de la PCH...).

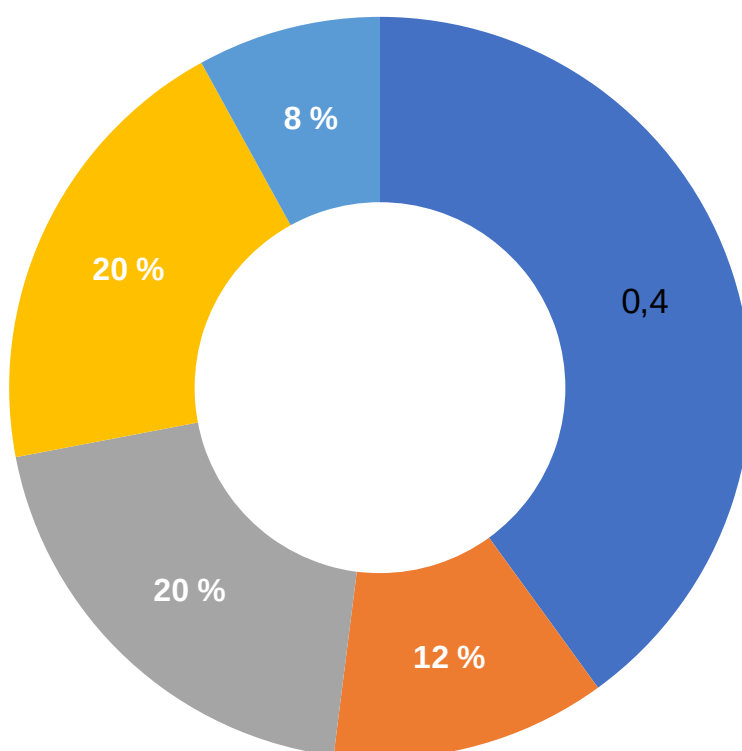
Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants ci-dessous :

Type d'aides	Montant et conditions
Participation au passage d'un permis de conduire adapté	1 000 € maximum une fois dans la vie professionnelle du salarié
Aide à l'adaptation d'un véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 3 500 € maximum sur la durée de l'accord
Participation aux frais de déménagement imposé par la situation de handicap (par exemple : accès à un logement répondant aux besoins d'accessibilité)	1 000 € maximum sur la durée de l'accord
Financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 1 000 € par appareillage maximum sur la durée de l'accord (montant porté à 1 500 € pour un fauteuil roulant)

Annexe 7 Répartition du budget prévisionnel sur 3 ans (2020-2022)

En % sur 3 ans

- Maintien dans l'emploi
- Formation et parcours professionnels des BOETH
- Embauche et insertion
- Information, sensibilisation et pilotage
- Soutien à l'emploi externe via la politique d'achats



Annexe 8 Glossaire

- AGEFIPH – Association de gestion des fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées.
- BOETH – Bénéficiaire de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés.
- CDAPH – Commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées.
- CME – Cellule de maintien en emploi.
- DOETH – Déclaration obligatoire d’emploi de travailleurs handicapés.
- EA – Entreprise adaptée.
- ESAT – Établissement de service et d’aide par le travail.
- LPC – Langage parlé complété.
- LSF – Langue des signes française.
- MDPH – Maison départementale des personnes handicapées.
- OETH – Obligation d’emploi de travailleurs handicapés.
- PCH – Prestation de compensation du handicap.
- RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- STPA – Secteur du travail protégé et adapté.
- TIH – Travailleur handicapé indépendant.

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 18 décembre 2019 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2020 (Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2050273M

IDCC : 1596

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;
CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;
SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFIC-UNSA ;
FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;
CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), 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 la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, 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 :

- Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150*	1 536,61 €
– position 2	170*	1 542,81 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185*	1 665,71 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 832,81 €
– position 2	230	1 967,97 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chef d'équipes		
– position 1	250	2 107,69 €
– position 2	270	2 240,01 €
* Valeur du point et partie fixe identiques à celle de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie : coefficient 150, PF 307,66 €, VP 8,193 €, coefficient 170 & 185, PF 150,00 €, VP 8,193 €.		

- Pour les départements de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

A. Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment à compter du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

Valeur du point : 8,193 euros.

Partie fixe : 150 euros.

Les barèmes dans le tableau ci-après correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

B. Par dérogation aux stipulations mentionnées au point A ci-dessus, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classifiés au niveau I, position 1, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 307,66 euros.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 536,61 €
– position 2	170	1 542,81 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 665,71 €

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 870,53 €
– position 2	230	2 034,39 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chef d'équipes		
– position 1	250	2 198,25 €
– position 2	270	2 362,11 €

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 Lyon.

Article 4

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

Fait à Villeurbanne, le 18 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | OUVRIERS

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 18 décembre 2019

relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2020
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2050274M

IDCC : 1597

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;

UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} 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 la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, 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 :

- Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150*	1 536,61 €
– position 2	170*	1 542,81 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185*	1 665,71 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 832,81 €
– position 2	230	1 967,97 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chef d'équipes		
– position 1	250	2 107,69 €
– position 2	270	2 240,01 €
* Valeur du point et partie fixe identiques à celle de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie : coefficient 150, PF 307,66 €, VP 8,193 €, coefficient 170 & 185, PF 150,00 €, VP 8,193 €.		

- Pour les départements de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

A. Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment à compter du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

Valeur du point : 8,193 euros .

Partie fixe : 150 euros.

Les barèmes dans le tableau ci-après correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

B. Par dérogation aux stipulations mentionnées au point A ci-dessus, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classifiés au niveau I, position 1, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 307,66 euros.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 536,61 €
– position 2	170	1 542,81 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 665,71 €

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 870,53 €
– position 2	230	2 034,39 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chef d'équipes		
– position 1	250	2 198,25 €
– position 2	270	2 362,11 €

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 adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

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

Fait à Villeurbanne, le 18 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 18 décembre 2019
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2020
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2050275M

IDCC : 2609

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CFE-CGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;

UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre 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 la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, 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 comme indiqué dans les tableaux ci-après :

- Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1^{er} janvier 2020 pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

Niveau A	1 537,00 €
Niveau B	1 628,00 €
Niveau C	1 748,00 €
Niveau D	1 872,00 €
Niveau E	2 091,00 €
Niveau F	2 372,00 €
Niveau G	2 639,00 €
Niveau H	2 949,00 €

- Dans les départements de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie, à compter du 1^{er} janvier 2020 pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

Niveau A	1 537,00 €
Niveau B	1 628,00 €
Niveau C	1 748,00 €
Niveau D	1 872,00 €
Niveau E	2 091,00 €
Niveau F	2 398,00 €
Niveau G	2 639,00 €
Niveau H	2 949,00 €

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 adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

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

Fait à Villeurbanne, le 18 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 2 octobre 2019

relatif à l'emploi et à l'égalité des chances
des personnes en situation de handicap

NOR : ASET1951417M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SU-UNSA ;

SNE CGC ;

SNP FO ;

SUD Solidaires BPCE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de leur engagement sur la diversité et la promotion de l'égalité de chances, les Caisses d'épargne déploient depuis 2006 une politique visant à favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Leur engagement s'est traduit par la signature de 4 accords successifs, conformément aux dispositions légales prévues dans le cadre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) et plus largement de la loi de 2005.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des précédents accords. Il traduit la volonté des parties prenantes de consolider et amplifier la politique handicap que ce soit au niveau de la branche ou au niveau des entreprises qui la constituent.

Il est conclu dans un contexte particulier car la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Si à date, des décrets d'application sont encore attendus, un certain nombre de mesures applicables dès le 1^{er} janvier 2020 ont d'ores et déjà été arrêtées. Parmi les évolutions actées qui impacteront la situation des entreprises de la branche Caisse d'épargne, on retiendra :

- la suppression dans le calcul du taux d'emploi des unités bénéficiaires liées à la collaboration avec les structures adaptées et protégées. L'achat de produits ou prestations à des entre-

prises adaptées (EA), établissements de service et d'aide par le travail (ESAT) ou travailleurs handicapés indépendants (TIH) ne contribuera donc plus à l'augmentation du taux d'emploi. Il sera néanmoins pris en compte au travers d'une minoration de la contribution libératoire ;

- la suppression des unités de minoration. Ne subsistera que la prise en compte des collaborateurs de plus de 50 ans. Toutefois, cette prise en compte ne se fera plus au travers d'unités de minoration mais par une valorisation majorée au niveau des unités bénéficiaires ;
- la modification des modalités de décompte des collaborateurs en situation de handicap qui seront désormais proratisés au réel de leur temps de travail.

C'est pourquoi, à la synthèse des indicateurs figurant ci-dessous, a été ajoutée une simulation du taux d'emploi pour la branche intégrant, toutes choses étant égales par ailleurs, l'impact des évolutions légales précitées.

	Indicateurs au 31 décembre 2018	Simulation du taux d'emploi 2018 en appliquant les nouvelles dispositions
Taux d'emploi global	5,33 %	5,83 %
Dont taux d'emploi direct	4,89 %	
Dont taux d'emploi indirect	0,44 %	

Indépendamment des évolutions légales, il ressort, du pré-bilan, les indicateurs suivants :

	Indicateurs au 31 décembre 2016	Objectifs accord 2017- 2019	Indicateurs au 31 décembre 2018 à N – 1 de la fin d'accord
Taux d'emploi global	5,23 %	5,3 %	5,33 %
Dont taux d'emploi direct	4,67 %	4,6 %	4,89 %
Dont taux d'emploi indirect	0,56 %	0,7 %	0,44 %
Recrutement	218 sur la durée de l'accord avec 40 % de CDI	150 CDI, alternance, CDD > 6 mois 30 % de CDI	104 recrutements Dont 58 CDI (55,7 % des recrutements)

À partir d'une analyse critique des actions réalisées jusqu'à ce jour, du retour d'expérience des référents handicap et d'une réflexion stratégique au niveau de la mission Handicap groupe, les signataires fixent 5 priorités pour ce nouvel accord :

- permettre le maintien dans l'emploi par une logique d'anticipation et d'approche pluridisciplinaire ;
- maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation des collaborateurs en situation de handicap ;
- favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes en situation de handicap ;
- soutenir l'emploi des personnes handicapées travaillant au sein du secteur du travail protégé et adapté par la politique d'achat ;
- poursuivre le travail de changement de regard pour une meilleure inclusion et qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap.

Il est convenu que la branche Caisse d'épargne s'engage à atteindre un taux d'emploi (nouvelles modalités de calcul) de 6 % fin 2022 et à mettre tout en œuvre pour le dépasser.

1.1. Les bénéficiaires de l'accord

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord concerne les collaborateurs visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail et repris en détail en annexe 1, ainsi que les personnes qui auraient engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

Dans l'éventualité où ces derniers n'obtiendraient finalement pas la RQTH*, ils perdraient le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées.

S'agissant des collaborateurs ayant engagé une demande de renouvellement de leur RQTH*, ils pourront bénéficier des dispositions du présent accord et être comptabilisés au titre de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) jusqu'à 4 mois après la fin de validité de leur RQTH*, sous réserve qu'ils aient demandé son renouvellement avant la date d'expiration et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

1.2. Les entreprises concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la branche des Caisses d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs. Le détail des entreprises couvertes par l'accord à date de la signature est fourni en annexe.

1.3. Les acteurs de la politique « handicap »

Les directions générales des entreprises de la branche qui impulsent la dynamique handicap, donnent du sens, assurent l'implication de l'ensemble des acteurs et particulièrement du management. Elles s'assurent de la mise en œuvre de la politique arrêtée dans le présent accord.

La mission Handicap groupe qui effectue son rôle d'animation, de mise en œuvre et de suivi des dispositions de l'accord. Elle est rattachée à la direction des ressources humaines groupe.

Le référent handicap de chaque entité de la branche interlocuteur privilégié de l'ensemble des salariés en situation de handicap de son entreprise, agit dans leur intérêt, avec un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire RH, en s'appuyant sur les services médico-sociaux et l'équipe mission Handicap groupe ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Le manager dans le cadre de sa mission d'encadrement et de développement des salariés, il agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur.

Le service de santé au travail : le salarié en situation de handicap bénéficie d'une surveillance médicale renforcée par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Les assistantes sociales interlocuteurs des personnes en situation de handicap, assurent auprès des salariés et/ou de leur famille, écoute, information et orientation. Elles accompagnent les personnes en situation de handicap et peuvent assurer en liaison avec le médecin du travail, la consti-

tution des dossiers de demande de financement et de matériel adapté. Les assistantes sociales jouent un rôle charnière entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap.

Les représentants du personnel qui outre leurs prérogatives légales, font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés qui ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap.

Les experts : l'aide d'experts tels que ergonomes, psychologues... peut être sollicitée.

Article 2 | *Agir pour le maintien dans l'emploi*

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et de vieillissement de la population, le maintien dans l'emploi constitue un défi à relever tant au niveau des pouvoirs publics que des entreprises. 1 à 2 millions de salariés en France seraient exposés à un risque de désinsertion professionnelle pour des raisons de santé, soit 5 à 10 % de la population active^[1].

Fortes de l'expérience des précédents accords, les parties réaffirment la nécessité de détecter les situations le plus en amont possible et de favoriser leur prise en charge dans une logique pluridisciplinaire pour élargir le champ des possibles.

Elles rappellent les notions sur lesquelles repose la politique de maintien dans l'emploi :

- la compensation du handicap consistant à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le handicap ne constitue pas une gêne dans une situation donnée ;
- l'obligation d'aménagement raisonnable^[2] imposant à l'employeur de prendre « toutes les mesures appropriées » pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi, le parcours professionnel... Sous réserve que cela n'entraîne pas de « charges disproportionnées ».

Il est donc rappelé que les actions conduites au titre du maintien dans l'emploi ne visent pas à conférer un traitement préférentiel aux personnes handicapées, considérées en tant que groupe défavorisé, mais à garantir à chaque personne en situation de handicap, une égalité réelle dans une situation concrète de travail et d'emploi.

Ces 2 notions définissent le cadre dans lequel sera menée toute démarche de maintien dans l'emploi au sein de la branche Caisse d'épargne.

Enfin, les mesures extra-légales contenues dans cet accord prennent fin à l'échéance de ce dernier et ne sauraient constituer un usage.

2.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateurs d'activité	Montant consacré aux aménagements de situation de travail de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)
	Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi
	Nombre de situations étudiées
	Nombre de situations réglées
Indicateur de contexte	Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de situation de handicap (au titre de la RQTH*, incapacité permanente partielle (IPP), ou pensionnés invalides) hors recrutements

^[1] Rapport IGAS 2017 : « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés ».

^[2] Guide du Défenseur des Droits « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable ».

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateurs d'impact	Part des RQTH* échues ayant donné lieu à un renouvellement
	Étude comparée entre la part des BOETH* licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude

Ces données seront agrégées au niveau de la mission Handicap groupe dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

2.2. Mesures et actions prioritaires

2.2.1. Mesures favorisant la détection des situations et l'anticipation

La détection précoce des situations à risque permet d'agir avec plus de sérénité, de temps et dans une plus grande concertation. À cette fin, seront menées les actions suivantes :

- suivi des arrêts de plus de 90 jours au sein des équipes RH et mise en place d'un dispositif d'information à destination des salariés en arrêt visant à rappeler leurs droits et l'utilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise ;
- coordination entre le gestionnaire RH et le référent handicap pour enclencher un suivi particulier des personnes en situation de handicap en arrêt fréquent ou de longue durée ;
- formation des managers de proximité, afin qu'ils exercent une veille et partagent au plus tôt avec les équipes RH et les services de santé au travail les situations de difficultés rencontrées ;
- mise en place d'un numéro vert par la mission Handicap groupe permettant à tout salarié en poste ou en arrêt, d'exposer sa situation et de recevoir un éclairage sur l'utilité de la reconnaissance administrative d'un handicap.

Il est également rappelé que les travailleurs en situation de handicap bénéficient de modalités de suivi adaptées dans le cadre des visites de prévention et d'information des services de santé au travail selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

2.2.2. Mesures visant l'aménagement des situations de travail

■ Accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues au présent accord. Pourtant, de nombreux salariés confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou tout simplement hésitent à le faire.

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, ils seront sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH* et à la mise à jour régulière de leur situation vis-à-vis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) :

- travail du réseau des médecins du travail, du réseau handicap et des services sociaux en termes d'information et d'aide à la constitution du dossier si cela est souhaité par le salarié ;
- autorisation d'absence payées dans la limite de deux jours (fractionnables par demi-journées) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap. Chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne est libre de porter ce volume à 3 jours, si le médecin du travail atteste de ce besoin en lien avec la situation de handicap ;

- envoi d'un courrier d'alerte 9 mois avant l'échéance de la RQTH* accompagné des coordonnées du référent handicap et d'un guide pratique concernant les dispositifs de soutien à l'emploi créé à l'occasion de cet accord.

La mission Handicap groupe veillera à une actualisation régulière de l'intranet du groupe afin de donner à voir l'ensemble des dispositifs et mesures de l'accord mobilisables.

■ Gestion pluridisciplinaire des situations via la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi

Le travail en pluridisciplinarité devra se poursuivre et s'intensifier au cours de l'accord. Il s'exprime notamment au travers de la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi (CME) ayant pour objectif de préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l'emploi d'une personne rencontrant un problème de santé faisant peser un risque sur le maintien de son activité professionnelle. Les signataires rappellent ici l'importance de :

- associer étroitement le salarié à la démarche ;
- respecter le cadre de confidentialité et les règles de déontologie de chacun ;
- déclencher une CME* le plus tôt possible ;
- assurer un pilotage de chaque situation traitée en CME* ;
- tracer les étapes successives de recherches de solutions ;
- encourager les retours et les partages d'expériences.

Les modalités d'organisation de ces cellules (fréquence, condition de mise en place, composition) sont définies par chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne. Elles associent à minima les RH, le référent handicap, le service de santé, le management et impliquent que le salarié soit étroitement associé à l'analyse de la problématique et à la recherche de solutions.

Les CSE sont informés une fois par an *a minima*, dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, de l'ensemble des actions conduites par ces CME* dans le respect de la confidentialité des situations individuelles.

■ Recherche des solutions au poste et au-delà et suivi de l'efficacité des mesures prises

L'égalité de traitement passe par une forme d'adaptation active et continue aux besoins de la personne en situation de handicap, dès lors que son handicap le justifie.

Les solutions de maintien dans l'emploi sont d'abord recherchées au poste initial par l'aménagement de l'organisation du travail (temps de travail, organisation des horaires, tâches et missions...) et/ou par l'aménagement technique du poste (à cette fin, une expertise peut être mobilisée : ergonomes, ergothérapeutes, spécialistes de la déficience visuelle ou auditive, psychologues du travail...).

En l'absence de solution, la recherche est élargie vers d'autres métiers du groupe sur le site d'appartenance et sur les autres sites, sur des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et les compétences exigées. Des formations de remise à niveau pourront être proposées à cette fin. Enfin, la solution de maintien dans l'emploi peut également passer par la réalisation d'un projet professionnel à l'externe.

Les aménagements des situations de travail sont financés par le budget de l'accord restant à la main de l'entreprise et des éventuelles offres de services de l'AGEFIPH ouvertes aux entreprises couvertes par un accord agréé sur la durée du présent accord. Il est demandé pour chaque dossier :

- que le médecin du travail atteste de ce besoin d'aménagement par un courrier ;
- que le bénéficiaire soit reconnu BOETH* ou en cours de reconnaissance.

Le référent handicap coordonne la démarche avec les autres membres de la CME*, si cette dernière a été sollicitée.

Tous les aménagements suivants (matériels et prestations – liste non exhaustive) sont pris en charge par l'accord sous réserve des fonds disponibles à l'accord au titre de l'aménagement exclusif de la situation de travail, sans exclure les situations particulières de télétravail, à la condition que les besoins permettent de compenser le handicap :

- étude ergonomique, adaptation du poste au regard des capacités de la personne ;
- équipements et outillages spécifiquement adaptés au handicap (sièges, bureaux à hauteur variable...) ;
- solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilans de compétences ;
- prestations spécifiques de formation ;
- étude et aménagement d'un dispositif de télétravail ;
- prise en charge d'une interface de communication pour les collaborateurs sourds et malentendants ;
- matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, dyslexiques, dyspraxiques ;
- prestations d'interprétation en LSF^[1] ou LPC^[2] ;
- mise en place d'un transport adapté pour les trajets domicile-travail rendue impérative pour le maintien en emploi (pas de possibilité d'un autre mode de transport en raison du handicap) ;
- réalisation d'un bilan professionnel, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus ou ne pourra plus à terme occuper son poste d'origine. Ces bilans qui permettent de préciser les aptitudes comme le potentiel d'évolution vers d'autres activités sont pris en charge dans le budget de l'accord, s'ils sont directement en lien avec une problématique de maintien dans l'emploi.

Toutes les personnes en situation de handicap accompagnées au titre du maintien dans l'emploi font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap. L'objectif est notamment de s'assurer de la bonne mise en place des mesures adaptées décidées et de déterminer si ces dernières doivent être ajustées ou complétées.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cas particulier où la solution de maintien dans l'emploi passe par un reclassement à un poste de qualification moindre, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération (au prorata de son temps de travail) ainsi que de sa classification antérieure.

Enfin, l'accord s'inspire des dispositions de l'accord relatif à la GPEC groupe de décembre 2017 pour adapter favorablement l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite pour les salariés reconnus travailleurs handicapés :

- accès au dispositif 1. Temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif peut intervenir sur une durée comprise entre 24 et 48 mois (contre 36 pour l'ensemble des salariés) précédant immédiatement le départ en retraite, sur demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise. Les salariés autorisés à travailler à temps partiel dans ce cadre bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 9 % de leur rémunération brute annuelle de base proratisée ;

- accès au dispositif 2. Aménagement du temps de travail sous forme d'un congé de fin de carrière

Ce dispositif est établi pour une durée de 24 mois précédant impérativement le départ en retraite, à la demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise. Les salariés optant pour cette mesure disposent d'une rémunération brute annuelle de base calculée sur la base de 60 % d'un temps complet. À titre dérogatoire, ils bénéficient d'une majoration de 9 % de leur rémunération annuelle de base proratisée.

^[1] LSF : langue des signes française.

^[2] LPC : langage parlé complété.

Pour être éligible à ces mesures d'aménagement des fins de carrière, le salarié doit être en capacité de justifier du bénéfice du statut de travailleur handicapé sur une durée minimum de 5 ans au sein du groupe BPCE.

2.2.3. Aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Le maintien en emploi durable peut également passer par l'adoption par l'entreprise de mesures visant à maintenir l'employabilité de ses salariés en situation de handicap en les aidant à faire face à des besoins de compensation de leur handicap dans un champ professionnel et personnel. Il s'agit ainsi d'aider les salariés en situation de handicap à prévenir ou compenser des désavantages qui pèsent sur eux, notamment dans le domaine de l'emploi.

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail (art. 2.2.2) par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours en dernier lieu après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, AGEFIPH, MDPH au titre de la prestation de compensation du handicap [PCH]...).

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants indiqués en annexe :

- participation au passage d'un permis de conduire adapté ;
- aide à l'adaptation du véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule justifiée par le handicap ;
- participation aux frais d'un déménagement imposé par une situation de handicap ;
- financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise (ex. prothèse auditive).

Ces aides sont non soumises à l'assiette des cotisations sociales, sous réserve :

- qu'elles soient strictement accordées aux collaborateurs BOETH* ;
- que le lien entre l'aide consentie et le handicap soit établi (à ce titre, un écrit est demandé au médecin du travail ou à l'assistante sociale) ;
- que cette aide soit attribuée non pas de manière automatique mais après examen individualisé du dossier par une personne compétente en la matière (assistante sociale) ou une commission ad hoc (CME*).

2.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne ont pu au cours des accords précédents mettre en place des mesures ou actions complémentaires. Dans un souci de partage et de démultiplication de ces bonnes pratiques, citons par exemple :

- la mise en place de chèques CESU visant à aider à un meilleur équilibre de vie ;
- la signature d'un accord de dons de jours dont les bénéfices peuvent être ouverts aux salariés dits aidants et aux salariés en situation de handicap ;
- la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs en situation de handicap, point d'écoute et de relais supplémentaire offert aux salariés en difficulté de santé et souhaitant s'adresser à un réseau de pairs ;
- le développement de dispositifs d'immersion (d'une durée variable) permettant tout à la fois :
 - la découverte d'un nouveau métier (pour les dispositifs courts de type « vis ma vie ») ;
 - le deuil d'un ancien métier ne pouvant plus être exercé en raison du handicap ;
- le développement de compétences en vue de la construction et l'aboutissement d'un projet d'évolution professionnelle (pour les dispositifs plus longs).

Article 3 | Agir pour l'employabilité : garantir l'égalité des chances dans l'accès à la formation et les parcours professionnels

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires souhaitent faire en sorte que, par les mesures de l'accord, les travailleurs en situation de handicap puissent développer un projet professionnel en rapport avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes par les entreprises de la branche Caisse d'épargne, sans que le handicap constitue une entrave.

Un rapport souligne en effet que 80 % des réclamations^[1] de travailleurs en situation de handicap au défenseur des droits concernent d'éventuelles perturbations de l'évolution professionnelle en rapport avec le handicap (promotion, formation, salaire, etc.), loin devant la question de l'accès à l'emploi (discrimination à l'embauche).

Par ailleurs, dans un double contexte d'allongement de la vie professionnelle et de fortes mutations techniques et technologiques liées notamment à la digitalisation, les signataires entendent également poser les enjeux de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap.

3.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne sont invitées à collecter et suivre les indicateurs suivants sur la durée de l'accord et à remonter ces données à la mission Handicap groupe dans le cadre du suivi de l'accord :

Référentiel d'évaluation : accès à la formation et parcours Pro. des BOETH	
Indicateur d'activité	A minima ,1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification) des collaborateurs TH, par rapport à l'ensemble de la population.
Indicateur de résultat	Part des salariés BOETH* ayant accédé à une formation (autre que réglementaire) dans l'année versus population globale Part des salariés BOETH* n'ayant suivi aucune formation au cours des 3 dernières années

En parallèle, la mission Handicap groupe fournira aux entreprises de la branche Caisse d'épargne une enquête en ligne qu'elles pourront déployer au dernier semestre de l'année 2021. Cette enquête conduite auprès des salariés en situation de handicap permettra de recueillir des informations qualitatives sur :

- le processus de recrutement et d'intégration pour les nouveaux intégrés ;
- le processus d'accompagnement et de maintien dans l'emploi ;
- l'accès à la formation et les parcours professionnels ;
- leur connaissance des dispositifs de l'accord et des réseaux d'appuis ;
- leur perception de leur qualité de vie au travail.

La consolidation de cette étude sera menée par la mission Handicap groupe et permettra aux entreprises de la branche Caisse d'épargne d'orienter leur programme d'actions ainsi que celui de la mission Handicap groupe.

3.2. Mesures prioritaires

3.2.1. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de formation

Avec l'objectif d'accompagner le projet professionnel, d'assurer l'employabilité et si nécessaire de permettre le retour ou le maintien à l'emploi, une attention toute particulière est appor-

^[1] Rapport Défenseur des Droits 2005-2015 « 10 ans d'actions pour la Défense des Droits des personnes handicapées ».

tée par les managers à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes, (sous réserve que cette information ait été partagée par le salarié avec son manager).

Le plan de formation individuel du salarié doit tenir compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le gestionnaire RH, en lien avec les managers, et le référent handicap, veille à ce que les formations internes ou externes soient mises en œuvre selon des modalités appropriées compatibles avec le handicap de la personne. Une attention devra tout particulièrement être apportée à la situation des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi à temps partiel.

Il est rappelé que le budget de l'accord peut permettre la prise en charge des surcoûts suivants permettant l'accès à la formation d'un collaborateur bénéficiaire : prestations d'interprétariat en LSF* ou LPC*, traductions sous forme de sous-titrage écrit en temps réel (vélotypie), allongement de la durée de formation (pour faire face à des besoins de soins par exemple). Il en va de même pour les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d'hébergement.

Une attention particulière sera demandée lors de la conception des cahiers des charges de formation, afin que ces derniers soulignent les attendus concernant l'accessibilité des parcours de formation (présentiel, e-learning, blended learning...) à tout type de handicap, et notamment aux handicaps sensoriels.

Par ailleurs, les dispositifs permettant d'accroître le niveau de qualification des personnes en situation de handicap doivent être promus auprès des personnes concernées, notamment celui concernant la VAE ou tout autre dispositif de formation bancaire diplômante. Les équipes RH veilleront notamment à apporter un éclairage aux salariés reconnus travailleurs handicapés sur le nouveau dispositif de compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF) et sur sa majoration (décret n° 2019-566 du 7 juin).

Enfin, les référents handicap devront être informés de la situation particulière des BOETH* n'ayant pas suivi de formation autre que réglementaire depuis 3 ans. Un contact sera établi dans les meilleurs délais avec eux afin de comprendre les causes de cette situation et d'y remédier si nécessaire.

3.2.2. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de parcours professionnel

Dès lors que l'existence d'une situation de handicap est partagée par le collaborateur avec son manager, ce dernier veille tout particulièrement à la bonne adéquation des aménagements effectués, à l'intégration au sein de l'équipe, à l'acquisition et au développement des compétences, comme au parcours professionnel. Ces points sont abordés lors de l'entretien d'évaluation professionnelle et de l'entretien professionnel.

Tout besoin identifié en lien avec le handicap est à remonter au plus tôt au référent handicap et au gestionnaire RH.

Il est entendu que l'état de capacité après aménagement optimal de la situation de travail doit être pris en compte par le manager dans la fixation des objectifs. Il peut pour cela s'appuyer sur l'analyse du médecin du travail et la connaissance de la situation par le référent handicap, afin de juger de la pertinence d'une telle action.

Pour favoriser un juste partage des situations de handicap, un guide à destination des salariés en situation de handicap sera élaboré dès la signature de l'accord par la mission Handicap groupe et mis à disposition des entreprises de la branche Caisse d'épargne. Il aura pour vocation de les appuyer dans la préparation et conduite des différents entretiens pour leur permettre de les aborder dans les meilleures conditions et d'être aidé pour ce qui concerne l'évocation de leurs besoins professionnels en lien avec leur situation de handicap. Un guide sera réalisé en parallèle à destination des managers afin de les aider à accorder dans les entretiens une juste place au handicap,

notamment en vue de leur permettre de prendre en compte les éventuelles spécificités liées à la situation de handicap, dans une approche équitable vis-à-vis des autres salariés.

En cas de projet de mobilité impliquant une mobilité géographique entre deux entreprises du groupe, le référent handicap de l'entreprise de départ, veille à prendre contact avant l'arrivée de la personne avec l'entreprise d'arrivée. Il sera notamment évoqué :

- la nécessité de faire suivre en temps utiles un éventuel aménagement de poste ;
- le souhait/besoin de procéder à une information et sensibilisation du management et/ou de l'équipe ;
- la nécessité de mobiliser l'appui d'une assistante sociale, notamment pour le bon transfert des éléments administratifs ou exécution d'aides de compensation du handicap dans la sphère personnelle (changement de MDPH*, continuité des droits de PCH*, soutien à la recherche d'un logement adapté...).

3.2.3. Actions en faveur de l'accessibilité

Un lieu de travail est considéré comme accessible aux personnes en situation de handicap lorsque celles-ci peuvent y accéder, se repérer, y circuler, communiquer, et si nécessaire les évacuer avec la plus grande autonomie et dans les meilleures conditions de sécurité possibles.

Concernant les obligations d'accessibilité des locaux de travail, il convient de distinguer :

- la maîtrise d'ouvrage qui a une obligation de moyens, autrement dit de respecter les prescriptions techniques déterminées par l'arrêté 27 juin 1994 et complétées par un décret en 2009 indiquant que « les lieux de travail construits depuis 2010, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur type de handicap » ;
- l'employeur qui est soumis à une obligation de résultat face à un besoin de mise en accessibilité pour un salarié et ce quelle que soit la date de construction du bâtiment, sous réserve que cet aménagement ne constitue pas une charge disproportionnée. L'employeur ne peut donc se limiter à la seule conformité des locaux aux règles de construction et aux prescriptions techniques mais a le choix de l'aménagement à réaliser dans les limites de la non-discrimination.

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne veilleront à être vigilantes sur le respect de ces obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel.

Les demandes concernant l'accessibilité des locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques d'un travailleur en situation de handicap doivent être examinées avec la plus grande réactivité et l'avis du salarié pris en compte pour la recherche de solutions. Seuls ces travaux relatifs à un besoin clairement identifié pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi ou la mobilité d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé donnent lieu à un financement dans le cadre de l'accord handicap.

Il est également rappelé que :

- les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap. Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'établissement propose un exercice individuel d'évacuation personnalisé. Cet exercice permet notamment d'identifier les éventuelles actions à réaliser pour assurer une future évacuation dans des conditions optimales ;
- l'accessibilité porte également sur l'accès à l'information et à la formation (intranet, plaquette, vidéo...). À ce titre, un module de formation en e-learning consacré à l'accessibilité numérique est à disposition de l'ensemble des entreprises du groupe BPCE via la plateforme

Click & Learn. Toutes les personnes en charge de projets numériques (fonctions RH, responsables communication, responsables IT...) sont invitées à le suivre afin de savoir comment prendre en compte l'accessibilité à son niveau et à chaque étape d'un projet numérique.

3.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne réfléchiront à d'autres mesures pouvant favoriser la prise de confiance des travailleurs en situation de handicap en leur potentiel d'évolution, le soutien managérial au développement des compétences des salariés concernés par un handicap, les moyens de compenser le handicap au poste et dans l'accès à la formation, la capacité des salariés en situation de handicap à se projeter dans un nouveau projet professionnel dans un contexte suffisamment sécurisant pour eux. L'ensemble de ces éléments apparaissent en effet comme des déterminants clés des parcours professionnels des personnes touchées par un handicap.

Les actions et initiatives suivantes sont encouragées, sans que cela ne constitue une liste exhaustive :

- mise en place de coachings pour favoriser la prise de confiance et l'évolution de travailleurs en situation de handicap compétents et volontaires vers des postes à responsabilité ;
- ouverture de dispositifs de mentoring pour des salariés en situation de handicap volontaires ;
- propositions de dispositifs de type « vis ma vie » visant à faire découvrir d'autres métiers, à aider un salarié en situation de handicap à s'y projeter (notamment en termes de compatibilité entre les exigences du poste et la situation de handicap) ;
- travail sur les fiches métiers afin de mettre en évidence les exigences principales en termes de contraintes physiques, sensorielles, d'organisation du travail...

Article 4 | Favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes handicapées

Il est unanimement constaté un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes handicapées et le reste de la population : 35 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % dans l'ensemble de la population^[1]. Les personnes en situation de handicap ont^[2] :

- 3 fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques ;
- 2 fois plus de risque d'être au chômage ;
- une durée de recherche d'emploi plus longue d'au moins un an par rapport au reste de la population (63 % des personnes en situation de handicap contre 45 % pour le reste de la population).

En parallèle, la branche Caisse d'épargne est confrontée à des enjeux spécifiques en termes de recrutement de collaborateurs en situation de handicap :

- la pyramide des âges de son effectif en situation de handicap laisse présager une potentielle baisse du taux d'emploi direct si de nouveaux collaborateurs en situation de handicap ne viennent pas compenser les départs naturels en inactivité (38 % ont plus de 55 ans) ;
- la technicité des métiers et les niveaux de diplômes requis rendent le sourcing de travailleurs handicapés complexe ;
- les nouvelles dispositions légales prévoient que les achats au secteur adapté et protégé ne seront plus pris en compte dans le calcul du taux d'emploi. C'est désormais sur l'emploi direct uniquement que reposera le taux d'emploi, impliquant pour les entreprises de porter leur effort prioritairement sur le recrutement et le maintien dans l'emploi.

^[1] Auvigne F., Walraet E., Branchu C. et Drolez B. (2017) « Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés », IGF-IGAS, décembre.

^[2] Barhoumi M. (2017) « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? », Dares Analyses, n° 032, mai.

4.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne s'engagent sur un minimum de 180 recrutements sur 3 ans. Les recrutements pris en compte pourront prendre la forme de CDI, de CDD de plus de 6 mois ou de contrats en alternance (professionnalisation ou d'apprentissage). Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accueillir par ailleurs des stagiaires en situation de handicap.

Avec l'aide de la mission Handicap groupe, ces objectifs seront ensuite déclinés au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l'accord, en fonction de leur contexte et de leur potentiel de recrutement, étant entendu que la somme des recrutements devra permettre d'atteindre les 180 recrutements précités.

Sur ces recrutements, les entreprises de la branche Caisse d'épargne veillent à conclure une part minimale de 30 % de CDI (soit *a minima* 54 recrutements en CDI). Le calcul du taux inclut les CDD, contrats en alternance ou missions d'intérim pérennisés par un CDI.

Ces recrutements sont réalisés en cohérence avec les principes de non-discrimination et d'égalité des chances prévus par les textes et portés par les valeurs des Caisses d'épargne. À ce titre :

- tout recrutement de personne en situation de handicap est avant tout basé sur l'évaluation des compétences. L'état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par la médecine du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement ;
- le processus de recrutement, s'il est intégré à la politique de recrutement générale de l'entreprise, pourra néanmoins être adapté dans l'hypothèse où la situation de handicap le justifierait (présence d'un interprète en LSF* lors des entretiens par exemple ou autre mesure de compensation du handicap).

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation de l'embauche et insertion des BOETH	
Indicateurs de résultats	Nombre de recrutements de BOETH*
	Flux d'embauche consacré aux BOETH* (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)
	Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH* et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle/type de contrat/filière métier

Ces données seront agrégées au niveau de la mission Handicap groupe dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

4.2. Mesures prioritaires

Les actions prioritaires visent 3 objectifs : la professionnalisation des personnes en situation de handicap, le sourcing de candidats et l'accompagnement de l'intégration.

4.2.1. Actions au service de la professionnalisation des personnes en situation de handicap

Dans une perspective de professionnalisation et de développement de l'employabilité, les entreprises de la branche Caisse d'épargne favoriseront l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap au travers de stages ou de contrats en alternance.

Ces derniers constituent en effet un moyen efficace d'élever le niveau de formation des personnes en situation de handicap, de couvrir les besoins ultérieurs de recrutement et de faire progresser le taux d'emploi du présent accord.

Tous les types de stages seront favorisés étant entendu que les nouvelles dispositions légales prévoient désormais une prise en compte des stages quelle que soit leur durée dans le calcul du taux d'emploi direct.

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations (ex. Tremplin), écoles ou universités seront étudiées, que leur objet soit d'accueillir des stagiaires en situation de handicap dans les entreprises ou de donner de la visibilité aux métiers de la banque en général, à la politique Handicap de la branche Caisse d'épargne en particulier.

S'agissant de l'alternance, la branche Caisse d'épargne mettront en œuvre des dispositifs d'alternance en vue d'accueillir des jeunes en situation de handicap. Compte tenu de la structure des métiers de la branche Caisse d'épargne, les cursus de formation en alternance auront principalement pour objet d'accompagner des personnes en situation de handicap vers les métiers de la banque de détail à travers des formations telles que licence professionnelle banque ou BTS banque. Un travail sera engagé dès la signature de l'accord avec les entreprises de la branche en vue d'étudier la possibilité de participer au dispositif HandiFormaBanques.

La branche Caisse d'épargne expérimentera d'autres dispositifs comparables existants ou qui pourraient émerger durant la période de l'accord et en particulier des programmes qui pourraient être montés ad hoc, avec l'AGEFIPH notamment.

4.2.2. Actions au service du sourcing et du recrutement

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne entendent poursuivre leurs actions visant à rechercher et repérer des candidats en situation de handicap susceptibles de les rejoindre. À cet égard, la participation à des forums d'emploi, présentiels ou virtuels, ainsi que les partenariats ayant vocation à donner un maximum de visibilité des offres d'emploi auprès des candidats en situation de handicap seront poursuivis.

La politique de recrutement de personnes en situation de handicap sera portée par des campagnes de communication externe et par le site internet visant à donner de la visibilité aux métiers, à valoriser l'engagement en matière d'emploi de personnes en situation de handicap pour au final, drainer des candidatures.

Par ailleurs, le processus de recrutement, depuis la pré-sélection jusqu'à la sélection finale pourra être adapté au regard des caractéristiques générales de la population des personnes en situation de handicap demandeuses d'emploi et des besoins individuels des candidats en matière de compensation. Pour ce faire, les équipes RH, recruteurs et managers seront sensibilisés et formés aux principes de non-discrimination appliqués au handicap et, de manière pratico-pratique aux clés de lecture d'un CV ou à la conduite des entretiens. La notion de compétences transposables et les méthodes d'évaluation des habiletés seront valorisées compte tenu des écarts pouvant exister entre le niveau de formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les exigences habituellement requises par les entreprises de la branche Caisse d'épargne.

La mission Handicap groupe maintiendra son rôle en matière de recrutement et d'intégration :

- en développant des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- en mettant à disposition des outils et supports visant à dynamiser quantitativement et qualitativement le recrutement et l'intégration.

4.2.3. Actions visant à optimiser les chances de réussite d'une intégration

Afin de garantir une bonne prise en compte du handicap dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, les entreprises de la branche Caisse d'épargne veilleront à intégrer la dimension du handicap dans le dispositif d'intégration Onboarding lorsque celui-ci a été mis en place. Une attention particulière sera portée à la question de la confidentialité et du partage de la situation de handicap avec le manager et les collègues, à la tenue du poste et l'adéquation entre la situation de travail et l'état de santé du collaborateur, à la qualité de l'intégration dans l'équipe. Le cas échéant, différentes mesures d'accompagnement pourront être mises en place : sensibilisation de l'équipe sous réserve de l'accord du salarié concerné, aménagement de la situation de travail, suivi individualisé, soutien d'un partenaire extérieur expert... Les éventuelles mesures d'accompagnement seront pilotées par les référents handicap des entreprises de la branche Caisse d'épargne, en lien avec le management, les services de santé au travail et les salariés directement concernés.

4.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

En complément des actions prioritaires précitées, les entreprises de la branche Caisse d'épargne se tourneront vers une diversification des filières de recrutement :

- en confiant des missions de recrutement à des cabinets spécialisés ;
- en introduisant, dans les contrats cadre avec des entreprises de travail temporaire des objectifs chiffrés sur le placement d'intérimaires en situation de handicap ;
- en recherchant des missions à confier aux nouvelles entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ;
- en créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap.

À noter, une mesure mise en place à titre expérimental par le gouvernement jusqu'à la fin de l'année 2021 : la possibilité de recourir à l'intérim sur le seul critère du statut de travailleur handicapé.

Dans le même objectif de diversification des filières de recrutement, la participation à de nouvelles opérations telles que des salons virtuels qui pourront émerger durant la période de l'accord sera envisagée.

Des partenariats seront également mis en place directement par chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne sur son bassin d'emploi, nombre de structures spécialisées dans le placement de personnes en situation de handicap étant implantées en local.

Article 5 | **Soutenir l'emploi externe de personnes handicapées par la politique d'achats**

Le développement de politiques d'achats responsables et solidaires de la part des entreprises représente un enjeu fort au plan national. Les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA) offrent un cadre de travail adapté et assurent un accompagnement de qualité via un cadre de soutien adapté à près de 140 000 personnes handicapées momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

L'État souhaite d'ailleurs doubler^[1] d'ici 2022 le nombre de salariés en EA dont le modèle économique et social démontre son efficacité pour l'emploi de personnes handicapées.

En recourant aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés (TIH), les entreprises de la branche Caisse d'épargne entendent :

- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap les plus fragilisées ;

^[1] Juillet 2018 : signature de l'engagement national « pour l'entreprise inclusive 2018-2022 » entre l'État, l'UNEA et quelques grandes associations représentatives des personnes handicapées.

- répondre à des besoins d'achats via des collaborations avec des structures performantes à vocation sociale et solidaire dans le cadre de la démarche PHARE (politique handicap et achats responsables) ;
- diminuer la contribution par le développement des achats en complément de l'emploi direct (nouvelles modalités de valorisation des achats suite à l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

5.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

À compter du 1^{er} janvier 2020, les achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) ne donnent plus lieu à des unités bénéficiaires et ne sont plus comptabilisés dans le calcul du taux d'emploi. Dorénavant et en application de l'article L. 5212-10-1, la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ESAT*, EA* ou TIH* donneront lieu à une déduction permettant de diminuer le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi. Les règles d'application en sont les suivantes :

- application d'un taux de 30 % au prix total hors taxes des fournitures, travaux ou prestations achetés duquel sont déduits tous les coûts autres que ceux liés à la main d'œuvre (notion de CA utile) ;
- puis déduction de cette somme du montant de la contribution dans la limite de 50 % si l'entreprise emploie moins de 3 % de BOETH dans ses effectifs ou de 75 % si l'entreprise se situe à 3 % ou au-delà^[1].

L'objectif pour la branche Caisse d'épargne est de faire progresser le CA utile confié au STPA* et aux TIH* de 10 % sur la durée de l'accord (ce dernier s'élevait à 3 041 000 € à fin 2018).

Les indicateurs retenus dans le cadre de cette politique au niveau de chaque entreprise et au niveau de la mission Handicap groupe sont les suivants :

Référentiel d'évaluation : achats au secteur protégé, adapté et TIH	
Indicateur d'activité	Au national : part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH* dans l'année
Indicateur de résultat	Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH*
Indicateur d'impact	Montant de baisse de contribution générée par ces achats

5.2. Mesures prioritaires

■ Repérer les partenaires possibles et ouvrir les contrats cadre

Cette ambition passe par :

- la mise en place d'un plan d'actions par chaque fonction achats des entreprises de la branche Caisse d'épargne dans l'année suivant la signature de l'accord avec l'appui de BPCE Achats pour atteindre l'objectif fixé à l'accord ;
- un travail de veille, de rencontre et de promotion des nouvelles structures, ou des activités récemment développées par des partenaires plus anciens par les acheteurs de BPCE Achats et les référents handicap ;
- une intégration de ces structures de la manière la plus systématique possible dans les appels d'offres ;
- une insertion d'un critère social portant sur le développement de la co-traitance dans les appels d'offres conclus avec des prestataires ordinaires.

^[1] Exemple : une entreprise de 800 salariés en ETP a une obligation d'emploi de 48 travailleurs handicapés. Elle s'en acquitte à hauteur de 25,5 unités. À ce titre, sa contribution brute s'élèverait à un peu plus de 135 K€ pour un Smic horaire à 10,03 € (22,5 d'unités manquantes × 600 × 10,03). En recourant à des achats auprès du STPA et de TIH à hauteur de 180 000 € (de CA utile), elle pourra diminuer sa contribution de 54 000 € car son taux d'emploi est supérieur à 3 % et 54 000 € se situe dans la limite de 75 % de la contribution (1UB est valorisée 600 fois le SMIC).

■ Faire connaître l'étendue des possibles et convaincre du bien-fondé de ces achats

Le développement des achats au STPA* souffre encore d'un manque de connaissance de ces structures et d'une persistance de représentations contre lesquelles il convient de lutter en faisant découvrir l'étendue de leur offre de services et leur professionnalisme.

À ce titre, les actions suivantes sont encouragées :

- action permettant la rencontre directe avec des ESAT* et EA* (visite sur site, dégustation de plateaux-repas avec les assistantes d'équipe, organisation d'un handi-marché de Noël...) ;
- poursuite de l'information sur le STPA* et les TIH* via notamment la mise à disposition d'outils de type annuaire qualifié ;
- poursuite des sensibilisations des acheteurs locaux et des prescripteurs ;
- sensibilisation des Instances représentatives du personnel pour leurs activités d'œuvres sociales.

■ Accompagner les EA* et ESAT* et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires

Un soutien matériel, financier, ou encore sous forme d'apport de compétences pourra être apporté aux EA* et ESAT* pour répondre à des besoins de la branche Caisse d'épargne, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur.

Au préalable de la passation d'un contrat, les entreprises sont invitées à demander à leur partenaire de transmettre les agréments délivrés par les autorités compétentes attestant bien de leur appartenance au STPA* ou de leur titre de TIH*.

Par ailleurs, les projets permettant de recourir sur site aux compétences de travailleurs handicapés employés au sein du STPA sont encouragés. Dès le début de l'accord la mission Handicap groupe sera en veille de la création d'EATT (entreprise adaptée de travail temporaire) afin de communiquer aux entreprises de la branche Caisse d'épargne les coordonnées de ces dernières présentes dans leur périmètre géographique. Ces entreprises adaptées de travail temporaire constituent une innovation pour les entreprises adaptées et une nouvelle piste d'action pour la branche. Il s'agit en effet de faire émerger un spécialiste de l'intérim de travailleurs handicapés dans les conditions fixées par le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les opportunités d'emploi pour mettre les travailleurs handicapés en situation d'acquérir une expérience professionnelle, une qualification dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé en vue de leur accès à un emploi durable chez les autres employeurs d'un territoire.

■ Acheter et valoriser avec justesse

Un audit sera réalisé en année 1 de l'accord conjointement par BPCE Achats et la mission Handicap groupe en vue de s'assurer que les processus sont posés pour une valorisation juste et exhaustive des achats, et ce dès la déclaration à renseigner en 2021 (en parallèle de la DSN) au titre de l'obligation d'emploi de 2020.

Article 6 | *Poursuivre le travail de changement de regard sur le handicap*

En 2017, une étude^[1] démontre que, si la loi de 2005 a permis un progrès, un important travail pour déconstruire les représentations reste à faire si nous voulons aller plus loin. Ainsi, 77 % des entreprises interrogées estiment que leurs métiers sont difficilement compatibles avec l'emploi de personnes en situation de handicap et 60 % soulignent qu'une intégration de travailleur handicapé ne peut se faire sans un suivi important du manager.

Sensibiliser et former pour déconstruire les idées reçues qui sont autant d'obstacles à des intégrations professionnelles nombreuses et de qualité s'impose donc toujours comme un pré-requis de la politique d'emploi volontariste de la branche Caisse d'épargne.

^[1] 2017 « Baromètre de l'emploi en entreprises des personnes handicapées » (mené auprès de 600 entreprises), Fondation handicap de Malakoff Médéric.

Cet axe de ce 5^e accord demeure donc primordial pour soutenir la réalisation de nos ambitions qualitatives et quantitatives.

Pour cet accord, il est apparu particulièrement important :

- de doter les entreprises de la branche Caisse d'épargne d'un kit de communication complet permettant le portage rapide et efficace de ce nouvel accord triennal ;
- de renforcer l'information directe aux salariés en situation de handicap pour favoriser leurs contacts avec le réseau d'appui et l'accès aux dispositifs de l'accord afin de mener une vie professionnelle conforme à leurs aptitudes et ambitions ;
- de poursuivre l'information et professionnalisation d'acteurs clés au premier rang desquels les managers, référents handicap et service de santé au travail ;
- de permettre le partage d'expériences et de valoriser les équipes engagées.

6.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

En matière d'information, de communication et de formation, les indicateurs de suivi se situent au niveau de la mission Handicap groupe. Les référents handicap de chaque entreprise sont invités une fois par an à remonter ces éléments de bilan en portant une appréciation sur l'efficacité des actions proposées par le groupe et/ou réalisées localement, afin d'orienter le plan d'actions.

Référentiel d'évaluation : information, sensibilisation, formation	
Indicateur d'activité	Revue annuelle des actions proposées par la mission Handicap groupe et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche

6.2. Promouvoir l'accord et son contenu

Le groupe :

Il apparaît important d'assurer un portage rapide des ambitions de ce nouvel accord auprès de tous les acteurs clés. À cette fin, la mission Handicap groupe fournira aux entreprises de la branche Caisse d'épargne dans les 3 mois suivants la signature un kit complet de communication. Ce dernier pourrait contenir :

- un logo de la mission Handicap groupe déclinable par entreprise afin de renforcer la visibilité et identification des actions conduites en la matière ;
- un support de présentation de l'accord ;
- un guide pratique de l'accord pour les salariés en situation de handicap en poste ou qui nous rejoindront au cours de cet accord ;
- une vidéo présentant les moyens pour chacun de s'engager.

Les entreprises :

Le portage de ce nouvel accord commencera dans les 6 mois suivants sa signature, par une présentation en CODIR des ambitions de la branche par le référent handicap de l'entreprise. C'est l'occasion de partager l'objectif concernant la progression du taux d'emploi fixé à l'accord et d'enclencher la réflexion sur les objectifs de recrutement de l'entreprise et plus largement ses priorités de plan d'actions. Il sera également présenté au CSE de chaque entreprise.

6.3 Agir pour faire évoluer les représentations et favoriser l'emploi

Les actions de sensibilisation visent à déconstruire les représentations qui sont autant d'obstacles à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap. La mission Handicap groupe poursuivra son action pour mettre à disposition des entreprises de la branche Caisse d'épargne des outils de communication et de sensibilisation adaptés, sous différents formats. Les outils s'attacheront notamment à faire comprendre la prédominance des formes de handicaps invisibles et les potentiels besoins associés.

Les référents handicap seront régulièrement sollicités pour faire remonter les besoins des entreprises en la matière, que ce soit sur les cibles prioritaires à toucher, les thématiques à aborder ou les formats à privilégier.

À partir de ces éléments, les entreprises construiront leur plan d'action annuel et à mèneront des actions de leur propre initiative, à l'occasion par exemple de la semaine européenne pour l'emploi de personnes handicapées (SEEPH).

S'agissant de la communication externe, les parties signataires soulignent qu'elle doit être conduite dans l'objectif :

- de rechercher des candidats en situation de handicap en faisant connaître la marque employeur et l'engagement du groupe en la matière ;
- de participer à des échanges interentreprises ou des projets de recherche sur le thème de l'emploi des personnes handicapées, si l'opportunité se présente.

Enfin, les actions de formation plus ciblées visent à professionnaliser des acteurs clés de cette politique d'emploi. La mission Handicap groupe est en charge de développer une offre groupe de formations, pouvant être déclinées en tant que de besoin par les entreprises de la branche Caisse d'épargne. Parmi cette offre mobilisable :

- formation des nouveaux référents handicap ;
- formation continue des référents handicap en place et de la mission Handicap groupe ;
- formation des gestionnaires RH et des recruteurs ;
- formation des managers ;
- formation des représentants du personnel ;
- formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap ;
- formation des acheteurs ;
- formation des personnes occupant des fonctions pouvant jouer un rôle dans le maintien en emploi (moyens généraux, informatique...).

La mission Handicap groupe sera en veille au cours de cet accord pour faire évoluer cette offre de formation en ouvrant de nouvelles formations pouvant par exemple s'adresser aux salariés en situation de handicap pour les aider à mieux vivre et partager leur handicap au travail ou encore à être acteur de leur parcours professionnel. Une nouvelle formation consacrée aux entretiens d'aide et des groupes d'analyse de pratiques seront également proposés aux référents handicap.

Article 7 | *Piloter, animer et suivre l'accord*

L'accord engage à la fois la branche et les entreprises de la branche Caisse d'épargne. Le pilotage est essentiel à la réussite de l'accord, permettant la mobilisation de tous sur le respect des objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'accord et un travail permanent d'ajustement aux enjeux pouvant émerger en cours d'accord.

Le pilotage s'organise à 3 niveaux :

- la mission Handicap groupe est en charge de piloter le plan d'actions global et d'être en appui des entreprises pour la réussite de leur plan d'actions ;
- un comité de pilotage au sein de la DRH de chaque entreprise est en responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel conforme aux engagements de l'accord et tenant compte des spécificités et du contexte de l'entreprise ;
- un référent handicap par entreprise agit pour la mise en œuvre opérationnelle et le déploiement de l'accord au plus près du terrain.

7.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

La mission Handicap groupe est en charge chaque année de :

- la consolidation des déclarations relatives à l'OETH* ;
- un bilan financier permettant de donner à voir l'utilisation des fonds alloués dans le cadre des règles de fonctionnement propres à un accord dit dérogatoire ;
- un bilan annuel et un pré-bilan à 6 mois de la date de fin de l'accord pour la branche Caisse d'épargne à destination de la commission de suivi et de l'autorité d'agrément de l'accord.

À noter qu'à partir du 1^{er} janvier 2020, la déclaration relative à l'OETH* ne s'effectuera plus via la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés) mais via la DSN (déclaration sociale nominative) avec l'URSAFF comme organisme collecteur et de contrôle.

En complément des indicateurs suivis dans ce cadre (taux d'emploi, unités générées par l'emploi direct, déduction de contribution au titre des achats...), la mission Handicap groupe suivra dans le cadre de cet accord 2 indicateurs supplémentaires attestant de la manière dont l'accord est piloté :

Référentiel d'évaluation : pilotage, animation et suivi de l'accord	
Indicateur d'activité	Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord
	Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée
	Temps moyen dédié à cette mission

7.2. Organisation et moyens dédiés au pilotage de l'accord

7.2.1. La mission Handicap groupe

La mission Handicap groupe assurée par la DRH du groupe BPCE et composée de 2 ressources en ETP, a pour objet de :

- piloter la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- assurer sur un plan national la promotion de l'accord de branche, et représenter la branche dans les instances groupe sur les questions relatives à l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- animer et professionnaliser le réseau des référents handicap avec notamment une visée de partage d'expériences ;
- apporter son appui et expertise aux référents handicap et aux entreprises en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien dans l'emploi, d'aides aux salariés en situation de handicap ;
- être en veille et nouer tout partenariat national utile à la réussite de la politique de la branche avec des acteurs du handicap ;
- accompagner les entreprises de la branche Caisse d'épargne dans la conception de leur plan d'action annuel ;
- organiser et consolider les résultats obtenus par le biais des dispositifs de déclaration (DSN* et DOETH* en début de chaque année pour ce qui concerne les achats et le recours à des intérimaires en situation de handicap) mais aussi des comptes rendus internes fournis par les entreprises de la branche Caisse d'épargne ;
- assurer le suivi budgétaire et veiller notamment à l'utilisation du budget selon les priorités fixées à l'accord et des règles d'imputation budgétaire définies par l'État ;
- préparer les éléments nécessaires pour la tenue de la commission de suivi de l'accord ;
- assurer les relations avec l'autorité d'agrément, et permettre à cette dernière d'évaluer la mise en œuvre effective de l'accord.

7.2.2. Le comité de pilotage handicap

La politique handicap groupe doit être portée au plus haut niveau et bénéficier d'un soutien et d'une impulsion des directions. À ce titre, les entreprises de la branche Caisse d'épargne mettent en place pendant toute la durée de l'accord un comité de pilotage handicap.

Ce comité est en charge de garantir une dimension collective à la mise en œuvre de l'accord sur son périmètre. Ses missions sont les suivantes :

- suivre les indicateurs témoignant de l'avancée de la politique d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise, dans le respect des engagements de l'accord de branche ;
- élaborer un plan d'actions et suivre sa mise en œuvre effective pour chacun des axes d'engagement (recrutement, maintien en emploi, achats, formation et parcours professionnels des salariés en situation de handicap) et de soutien (information, communication, formation des acteurs) ;
- être force de propositions.

Sa composition et sa fréquence de réunion sont laissées à l'appréciation de chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne, sachant que la présence de la direction des ressources humaines, du référent handicap et de la fonction achats est impérative. Le comité de pilotage handicap peut ainsi être ouvert aux membres du service de santé au travail, à l'assistant(e) social(e), aux représentants des organisations syndicales signataires, à un représentant de la direction de la communication, à des représentants de la ligne managériale ou encore à des salarié(s) en situation de handicap ou pas désireux de s'investir.

Leur première action consiste à se réunir dans les 6 mois suivant la signature de l'accord pour définir le plan d'action de l'année 2020 et les grandes priorités d'actions sur les 3 ans de l'accord.

7.2.3. Les référents handicap des entreprises

Chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne nomme et missionne un référent handicap, appartenant à la filière RH.

Ce dernier anime la politique handicap de son entreprise et coordonne, avec le comité de pilotage handicap dont il est membre de droit, la mise en œuvre du plan d'actions au sein de son entreprise.

Pour ce faire, chaque référent handicap :

- dispose d'une lettre de mission signée par sa direction (modèle en annexe de l'accord – cette lettre de mission doit être adressée à la mission Handicap groupe qui s'assurera que chaque référent handicap dispose bien d'une lettre de mission comprenant un temps de travail dédié) ;
- suit les formations mises en place par la mission Handicap groupe pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 3 reprises (2 réunions et une réunion de travail sur une thématique choisie) ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- développe le rôle du référent handicap.

Le temps de travail consacré à cette mission ne peut être inférieur à 30 % du temps d'activité du référent handicap. Cette charge abordée lors de l'entretien annuel sur la base d'un bilan de l'année écoulée peut être révisée pour l'année suivante.

7.2.4. Les représentants du personnel

Au niveau de la branche :

Les organisations syndicales signataires sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements de l'accord. Elles participent à sa déclinaison, notamment au travers de son suivi dans le cadre de la commission de suivi de branche.

Au niveau de l'entreprise :

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail et les dispositions en vigueur.

Enfin, les élus du personnel sont des relais importants pour contribuer au changement de regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain.

Une présentation des dispositions du présent accord sera réalisée par les entreprises auprès de leur CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord.

7.3. Suivi de l'accord

L'agrément de l'accord génère une obligation en termes de suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation des fonds dédiés à cette politique.

Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu.

7.3.1. Suivi au niveau de la branche

Une commission de suivi de l'accord, composée des organisations syndicales signataires, se réunit une fois par an pour étudier le bilan quantitatif et qualitatif de l'année écoulée, le bilan financier et le plan d'actions de l'année en cours. Elle peut demander un amendement de ce plan d'action au regard des difficultés rencontrées, ou encore de nouvelles priorités d'actions qui émergeraient. L'ensemble des documents étudiés sont remis aux membres de la commission de suivi de branche au moins 7 jours avant la tenue de la réunion.

7.3.2. Suivi au niveau des entreprises

Le CSE est en charge du suivi annuel de la mise en œuvre des actions prévues et du budget consacré à leur réalisation. Concernant les règles liées à la confidentialité du statut de travailleur handicapé, il est rappelé :

- que le code du travail ne s'oppose pas à ce que soit communiqué en séance aux représentants du CSE le nom des bénéficiaires d'aménagement de poste au titre du handicap, sauf désaccord explicite du salarié. À titre préventif, on veillera toutefois à ne pas porter le nom de ces personnes sur le PV du CSE ;
- qu'en revanche, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée aux représentants du personnel, aux IRP ou à toute autre personne en dehors des représentants officiels de l'entreprise.

7.3.3. Bilan à l'autorité d'agrément de l'accord

Chaque année, un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi de personnes en situation de handicap dans toutes ses dimensions est adressé et présenté à l'autorité d'agrément de l'accord.

Un pré-bilan est également réalisé à 6 mois de la fin de l'accord en vue d'éclairer la réflexion de toutes les parties sur l'élaboration d'un nouvel accord triennal.

Pour faciliter la réalisation de ces bilans, la mission Handicap groupe va engager avec les référents handicap d'entreprises un travail en vue d'améliorer les pratiques de reporting permettant de consolider les actions menées, les résultats obtenus et d'amplifier la logique de partage de bonnes pratiques.

7.4. Budget de l'accord handicap

Il est rappelé que :

- selon l'article R. 5212-13, en cas d'accord de branche, les organisations d'employeur de la branche consacrent au financement du programme pluriannuel de l'accord un montant au moins égal à celui qui aurait dû être versé à l'organisme collecteur, sans toutefois prendre en compte le montant de la déduction correspondant aux dépenses déductibles mentionnées à l'article L. 5212-11 ;
- Il ne peut être consacré plus de 25 % du budget de l'accord aux actions de sensibilisation et de pilotage ;
- les actions financées entièrement par un organisme tiers ou réalisées en application d'une autre obligation légale ou réglementaire ne sont pas prises en compte dans le cadre de l'accord.

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque entreprise.

Le budget consacré au financement du programme pluriannuel de l'accord est au moins égal, par année, aux contributions qui auraient dû être versées aux URSSAF par les entreprises entrant dans le périmètre de l'accord.

Ce montant sera révisé chaque année sur la base du montant des contributions qui auraient dû être réellement versées l'année de référence. Les montants prévus mais non dépensés au titre d'une année peuvent être reportés sur l'année suivante.

Pour le budget prévisionnel de l'année 2020 et compte tenu des nouvelles modalités de calcul de la contribution, une estimation sera effectuée sur la base des éléments de la DOETH 2019 auxquels seront appliquées les modalités définies par la loi à partir de 2020.

Le budget prévisionnel sur 3 ans est fourni en annexe 7 du présent accord.

7.4.1. Ressources de la mission Handicap groupe

Pour financer les actions de la mission Handicap groupe et plus particulièrement les actions permettant une mutualisation d'action et de moyens entre les entreprises de la branche Caisse d'épargne, chaque entreprise versera à la mission Handicap groupe, l'équivalent de 25 % de sa contribution théorique chaque année (si l'entreprise n'atteint pas son obligation d'emploi).

L'appel de fonds est réalisé au 31 mars de l'année sur la base de la contribution de l'année N – 1. Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

En raison des baisses des fonds disponibles, aucun frais de personnel affecté à l'animation de la mission Handicap groupe ne sera imputé sur ce budget. Enfin, les entreprises qui ne disposent pas de budget du fait de leur taux d'emploi dégagent des budgets internes pour continuer à mener des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

7.4.2. Ressources des Missions Handicap des entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa contribution théorique due au titre de l'OETH*. Elle mènera son action dans le respect des grandes masses des arbitrages par ligne budgétaire définis nationalement.

Une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée, cette mutualisation pouvant permettre de soutenir l'action des entreprises de la branche Caisse

d'épargne les plus avancées et confrontées à une baisse des fonds disponibles à consacrer à cette politique d'emploi.

Il est rappelé que les rémunérations des référents handicap ne sont pas imputées sur le budget du présent accord.

Article 8 | Les dispositions finales

8.1. Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, à savoir le ministre de l'emploi pour cet accord de branche. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

8.2. Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin de la durée de l'accord, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

8.3. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

Le présent accord est applicable à tous les salariés rattachés aux établissements couverts par l'accord et par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Sont visés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par le biais d'une RQTH ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (anciennement carte d'invalidité) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sous certaines conditions, les veufs, veuves et orphelins de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Par conséquent, en vertu de la législation nationale, les employeurs ne sont tenus à une obligation d'aménagement raisonnable que pour autant que le candidat à un emploi ou le salarié, bien qu'étant handicapé, justifie d'une reconnaissance administrative de son handicap au titre de l'une de ces différentes catégories.

Annexe 2 Liste des entreprises couvertes par l'accord

Réseau des Caisses d'épargne

Aquitaine Poitou-Charentes.

Auvergne Limousin.

Bourgogne Franche-Comté.

Bretagne Pays de Loire.

Côte d'Azur.

Grand Est Europe.

Hauts-de-France.

Île-de-France.

Languedoc-Roussillon.

Loire Centre.

Loire Drôme Ardèche.

Midi-Pyrénées.

Normandie

Provence Alpes Corse.

Rhône-Alpes.

Fédération nationale des Caisses d'Epargne (statut association Loi 1901).

Organismes communs

Ensemble protection sociale.

Finances et pédagogie.

Fondation Belem.

GIE Nord-Ouest recouvrement (GIE NOR).

CRC écureuil @PCEN.

GIE écureuil multicanal.

BPCE solutions crédit.

IT-CE.

Autres

Écolocale.

Annexe 3 Lettre de mission du référent handicap entreprise

Les engagements de la branche Caisse d'épargne en faveur de l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap sont formalisés dans le cadre d'un accord 2020-2022.

Dans ce cadre, (entreprise) désigne M/Mme (NOM, prénom) comme référent handicap.

Il (elle) a notamment en charge de :

- faire connaître l'accord au sein de l'entreprise, notamment au sein du CODIR lors de la signature de l'accord ;
- conseiller la DRH et les lignes managériales sur les dispositions de l'accord ;
- formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi de l'entreprise et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord de branche en participant au comité de pilotage handicap ;
- assurer la promotion de l'accord auprès de tous les collaborateurs mais aussi des partenaires externes ;
- connaître les travailleurs en situation de handicap de son périmètre, les informer de l'ensemble des dispositifs de l'accord et aides dont ils peuvent bénéficier, d'activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (service de santé au travail, assistants sociaux, RH, expert externe...) ;
- s'assurer que les processus d'aménagements des situations de travail sont enclenchés dans les meilleurs délais et sont efficaces ;
- développer des partenariats avec des partenaires externes pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (stages, alternance, embauche, intérim, achats...) ;
- relayer sur son périmètre les actions de sensibilisation, communication et formation proposées par la mission handicap groupe ;
- mettre à jour régulièrement les données concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la gestion du budget handicap d'entreprise et le reporting nécessaire auprès de la mission Handicap groupe ;
- réaliser le suivi des actions prévues au plan d'actions et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les données sur son périmètre et en les transmettant à la mission Handicap nationale via un compte-rendu interne.

Pour ce faire, il (elle) :

- suit les formations mises en place par la mission Handicap groupe pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ainsi qu'à une réunion de travail sur une thématique choisie ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre.

Vous consacrez pour cela de l'ordre de % de votre temps de travail à cette mission.

Signature du/de la DRH de l'entreprise

Annexe 4 Synthèse des objectifs chiffrés de l'accord

Taux d'emploi

Atteindre un taux d'emploi (nouvelles modalités de calcul) de 6 % fin 2022 pour la branche Caisse d'épargne.

Recrutement

Recruter un minimum de 180 personnes reconnues BOETH sur 3 ans (recrutements pris en compte : CDI, CDD de plus de 6 mois ou contrats en alternance-professionnalisation ou d'apprentissage) dont une part minimale de 30 % de CDI (soit un minima de 54).

Déclinaison au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l'accord de ces objectifs, étant entendu que la somme des recrutements permettra d'atteindre les 180 recrutements.

Achats au STPA et aux TIH

Faire progresser le CA utile confié au STPA et aux TIH de 10 % sur la durée de l'accord (ce dernier s'élevait à 3 041 000 € à fin 2018).

Annexe 5 Synthèse des indicateurs de suivi constituant le référentiel d'évaluation

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
Maintien dans l'emploi et employabilité		
Montant consacré aux aménagements de situation de travail de BOETH	X	X
Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi	X	X
Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de la situation de handicap	X	X
Part des RQTH échues ayant donné lieu à un renouvellement	X	X
Étude comparée entre la part des BOETH licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude	X	X
A minima 1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification)	X	X
Part des salariés BOETH ayant accédé à une formation dans l'année versus population globale	X	X
Part des salariés BOETH n'ayant suivi aucune formation au cours des 3 dernières années	X	X
Embauche et insertion		
Nombre de recrutements de BOETH	X	X
Flux d'embauche consacré aux BOETH (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)	X	X
Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle/type de contrat/filière métier	X	X
Achats au secteur adapté et TIH		
Part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH dans l'année	X	
Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH	X	X
Montant de baisse de contribution générée par ces achats	X	X
Information, sensibilisation, formation		
Revue annuelle des actions proposées par la mission Handicap groupe et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche	X	

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
Pilotage, animation et suivi		
Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord	X	
Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée	X	
Temps moyen dédié à cette mission		
Budget alloué au titre de l'année	X	X
Budget dépensé au titre de l'année	X	X
Éléments consolidés de réponse à l'obligation d'emploi		
Effectif d'assujettissement	X	X
Effectif de BOETH employés	X	X
Nombre d'unités bénéficiaires générées par l'emploi	X	X
Taux d'emploi (direct)	X	X
Contribution brute et contribution nette après déductions possibles (achats, intérim, ECAP)	X	X

Annexe 6 Détail des aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail par le fait :

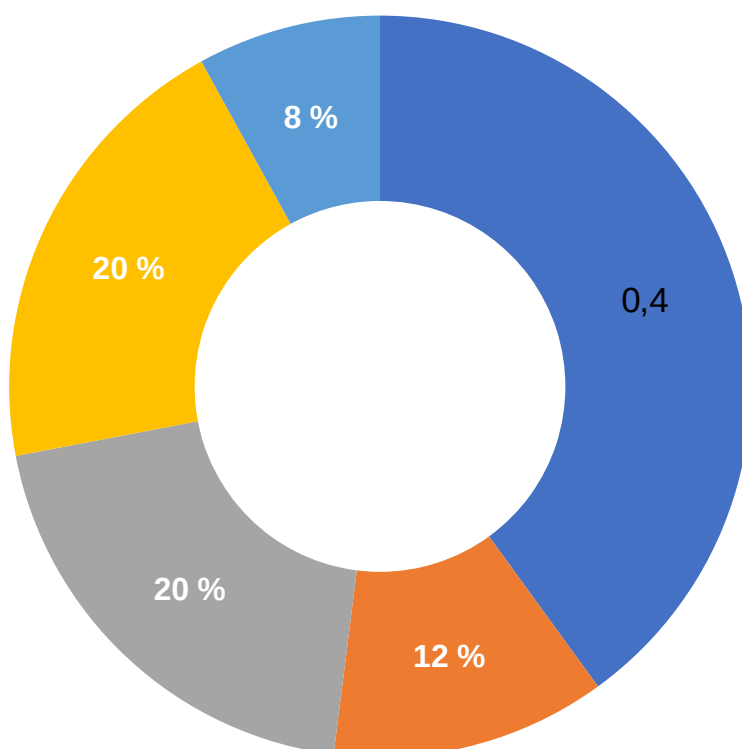
- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours en dernier lieu après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, AGEFIPH, MDPH au titre de la PCH...).

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants ci-dessous :

Type d'aides	Montant et conditions
Participation au passage d'un permis de conduire adapté	1000 € maximum une fois dans la vie professionnelle du salarié
Aide à l'adaptation d'un véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 3 500 € maximum sur la durée de l'accord
Participation aux frais de déménagement imposé par la situation de handicap (par exemple : accès à un logement répondant aux besoins d'accessibilité)	1000 € maximum sur la durée de l'accord
Financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 1 000 € par appareillage maximum sur la durée de l'accord (montant porté à 1 500 € pour un fauteuil roulant)

Annexe 7 Répartition du budget prévisionnel sur 3 ans (2020-2022)

- Maintien dans l'emploi
- Formation et parcours professionnels des BOETH
- Embauche et insertion
- Information, sensibilisation et pilotage
- Soutien à l'emploi externe via la politique d'achats



Annexe 8 Glossaire

- AGEFIPH – Association de gestion des fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées.
- BOETH – Bénéficiaire de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés.
- CDAPH – Commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées.
- CME – Cellules de maintien dans l’emploi.
- DOETH – Déclaration obligatoire d’emploi de travailleurs handicapés.
- EA – Entreprise adaptée.
- ESAT – Établissement de service et d’aide par le travail.
- LPC – Langage parlé complété.
- LSF – Langue des signes française.
- MDPH – Maison départementale des personnes handicapées.
- OETH – Obligation d’emploi de travailleurs handicapés.
- PCH – Prestation de compensation du handicap.
- RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- STPA – Secteur du travail protégé et adapté.
- TIH – Travailleur handicapé indépendant.

Brochure n° 3058 | Convention collective nationale

IDCC : 207 | **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX****Avenant n° 69 S du 27 janvier 2020**relatif aux salaires minima et à la valeur du point
au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050279M

IDCC : 207

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

FFTM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;**FS CFTD ;****THC CGT ;****CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	Au 1 ^{er} janvier 2020	
		Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	10,21 €	1 548,67 €
OS2	143	10,35 €	1 570,18 €
OQ	155	10,75 €	1 630,10 €
OHQ	170	11,52 €	1 746,87 €

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2 | *Appointements*

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 9,24 euros, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3 | *Article 13 alinéa F de la CCN industrie des cuirs et peaux*

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Article 4 | *Égalité salariale : salaires des femmes (art. 29 bis CCN cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018)*

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima son comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1^{er} janvier 2020, dès sa signature.

Fait à Paris, le 27 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3361 | Convention collective nationale

IDCC : 2770 | ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

Accord du 30 septembre 2019

modifiant le titre III de l'annexe III relatif aux rémunérations

NOR : ASET2050284M

IDCC : 2770

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

SNEP ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

Syndicat national des artistes, des professions du spectacle et de l'audiovisuel (SNAPSA CFE-CGC) ;

FCCS CFE-CGCa ;

F3C CFDT ;

SNACOPVA CFE-CGC,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par arrêt en date du 24 janvier 2019, la cour d'appel de Versailles a annulé l'article 3.24.1 de l'annexe III en ce qu'il confond dans une seule somme, intitulée « Salaire de base », la rémunération d'une prestation de travail et celle d'une autorisation d'utilisation et a reporté les effets de l'annulation au 1^{er} octobre 2019.

Cet arrêt a fait l'objet d'un pourvoi. Le SNEP a formé un pourvoi incident demandant que soit déclaré irrecevable la saisine de la cour de Versailles. L'accueil de ce moyen conduirait à rendre définitive sur ce point la décision du tribunal de grande instance de Paris du 26 mars 2013 qui avait rejeté la demande d'annulation.

Considérant qu'il est néanmoins utile de réviser l'article 3.24.1 pour assurer sa parfaite effectivité et pour tenir compte des nouvelles dispositions du code de la propriété intellectuelle suite à la loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016, les parties au présent accord sont convenues d'engager une négociation sur cet objet.

Les parties sont convenues de l'importance d'assurer une rémunération minimale au titre des autorisations consenties – assises sur la rémunération du travail de fixation – et donc le paiement d'une rémunération salariale, notamment s'agissant du mode A de la nomenclature des modes d'exploitation définis à l'article 3.22.2, le contrat d'engagement ayant pour objet d'assurer la fixation des prestations afin de permettre la production de phonogrammes destinés à la mise à disposition du public.

Au terme de cette négociation, les parties sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet d'apporter au titre III de l'annexe III les modifications rendues nécessaires par l'annulation de l'article 3.24.1 et par la loi du 7 juillet 2016.

Le présent accord ne peut être regardé comme l'accord collectif de travail prévu au II de l'article L. 212-14 du code de la propriété intellectuelle.

Les parties sont convenues de poursuivre les négociations sur ce point pour une durée minimale de trois mois pour parvenir à un accord.

La nature de cet accord ne rend pas nécessaire l'élaboration de dispositions spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 2 | Modifications apportées à l'article 3.2 « Engagement au service : montant du CACHET de base »

L'article 3.2 est modifié et complété comme suit :

« 3.1. Rémunérations

3.2. Engagement au service

On entend par « service » une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés. Elle est coupée d'une ou plusieurs pauses calculées comme indiquée ci-dessous.

3.2.1. Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 66,45 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 33,23 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 66,45 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 33,22 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 33,23 €.

Soit au total un cachet de 166,13 € brut. Ce montant constitue le « Cachet de base ».

3.2.2. Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 88,60 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 44,31 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 88,60 €, dont 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 44,30 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 44,30 €.

Soit au total un cachet de 221,51 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif. »

Article 3 | Modifications apportées à l'article 3.4 « Engagement à la journée »

L'article 3.4 est modifié et complété comme suit :

« 3.4. Engagement à la journée

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

3.4.1. Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

3.4.1.1. Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 78,62 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 78,62 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 39,31 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 78,62 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,31 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,31 €.

Soit au total un premier cachet de 78,62 € brut et un second de 196,55 € brut par jour.

3.4.1.2. Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 51,39 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 25,69 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 51,39 €, dont 50 % de la RDS pour la

mise à disposition sous forme matérielle, soit 25,70 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 25,70 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 128,47 € brut par jour.

3.4.2. Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement.

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 mn au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 70,94 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 70,94 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15mn de musique est de 50 % de la RDS, soit 35,46 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 70,94 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 35,46 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 35,46 €.

Soit au total un premier cachet de 70,94 € brut et un second de 177,34 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article 3.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois. »

Article 4 | Modifications apportées à l'article 3.24.2 « Rémunérations complémentaires forfaitaires »

L'article 3.24.2 est modifié comme suit :

« 3.24.2. Rémunérations complémentaires forfaitaires

Outre les rémunérations prévues aux articles 3.2.1 et suivants, l'artiste interprète qui consent à autoriser le producteur de phonogrammes à exploiter, directement ou indirectement, la fixation de sa prestation selon les exploitations incluses au B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation telle que définie à l'article 3.22 du présent titre, perçoit la rémunération forfaitaire complémentaire correspondante dont le montant minimum est déterminé selon les modalités fixées à l'article 3.25 du présent titre, en fonction de la durée du titre, ou du mouvement ou du découpage prévu dans la partition (scènes ou numéros) pour ce qui concerne les œuvres du répertoire classique ou contemporain, à la fixation duquel l'artiste a contribué pour la réalisation du ou des projets artistiques (album, single...) définis dans son contrat de travail.

Il est convenu que les rémunérations pour chaque mode d'exploitation sont réparties comme suit :

- 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle ;
- 50 % pour la mise à disposition sous forme immatérielle.

Le cas échéant, les rémunérations complémentaires forfaitaires correspondant respectivement aux B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation se cumulent.

Les rémunérations complémentaires forfaitaires prévues au présent article, dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 3.25, ont la qualité de salaire. »

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} octobre 2019. Il est conclu pour une durée de six mois, renouvelable une fois à défaut d'un nouvel accord. Durant ce délai, les parties s'engagent à poursuivre les négociations en vue de parvenir à la conclusion de ce nouvel accord.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 30 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord du 30 septembre 2019

modifiant le titre III de l'annexe III relatif aux rémunérations (article 3.1)

NOR : ASET2050285M

IDCC : 2770

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

SNEP ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

Syndicat national des artistes, des professions du spectacle et de l'audiovisuel (SNAPSA CFE-CGC) ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNACOPVA CFE-CGC,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'article 3.1 « Rémunérations »

L'article 3.1 est modifié et complété comme suit.

« 3.1.1. Rémunérations à caractère salarial

Les rémunérations à caractère salarial dues aux artistes comportent :

- une rémunération minimale du travail de l'artiste interprète ;
- une rémunération minimale de l'autorisation de fixation de la prestation de l'artiste interprète ;
- une rémunération minimale de l'autorisation d'exploiter la prestation de l'artiste interprète selon les exploitations visées au mode A de la nomenclature des modes d'exploitation définis à l'article 3.22.2. Le cas échéant, les rémunérations complémentaires prévues aux articles 3.24.2 peuvent être versées en contrepartie de la cession des autorisations visées aux modes B à F de la même nomenclature.

Il est convenu que les rémunérations pour chaque mode d'exploitation sont réparties comme suit :

- 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle ;
- 50 % pour la mise à disposition sous forme immatérielle.

Tel qu'il est d'usage dans la profession, le salaire versé à l'artiste à l'occasion de l'enregistrement auquel il participe, et correspondant aux trois types de rémunérations cités au présent article, est qualifié de cachet. Le cachet correspondant à un service de trois heures est réputé être le cachet de base.

Le bulletin de salaire remis à l'artiste comprend le détail de la composition des cachets qui lui sont versés. Aucune des composantes de la rémunération ne peut être révisée à la baisse dans le cadre de négociation de gré à gré.

3.1.2 Rémunérations à caractère non-salarial

Le cas échéant, l'artiste peut percevoir les rémunérations complémentaires proportionnelles n'ayant pas le caractère de salaire prévues aux articles 3.24.3 et 3.27 ci-après. »

Article 2 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} octobre 2019 pour une durée indéterminée.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 30 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283 | Convention collective nationale

IDCC : 2021 | **GOLF**

Avenant n° 76 du 20 janvier 2020 relatif à la complémentaire frais de santé

NOR : ASET2050262M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements des tableaux de garanties.

Article 1^{er}

Les paragraphes 3 et 4 de l'article 11.3.2 « Garanties » sont modifiés comme suit :

« 11.3.2. Garanties

1. Couverture salarié "isolé"

La couverture conventionnelle prévue dans le tableau de garanties "Frais de santé" couvre à titre obligatoire le salarié seul (couverture "Isolé").

La couverture frais de santé a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime de base, dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations de la présente couverture frais de santé respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait « actes lourds », du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

En tout état de cause, les garanties seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions réglementaires et législatives régissant les garanties des contrats dits "responsables".

Les salariés couverts ainsi que leurs ayants droit bénéficient également des services proposés par un réseau de soins. »

Article 2

Le point 3 « Garantie optionnelle » de l'article 11.3.2 « Garanties » présentant le tableau des garanties est mis à jour comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement total Garantie Socle CCN Golf	Remboursement total Garantie optionnelle CCN incluant la garantie socle Golf	Remboursement total Garantie surcomplémentaire A+
SOINS COURANTS					
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :					
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	150 % BR	200 % BR	350 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	130 % BR	180 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	170 % BR	200 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	150 % BR	180 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	300 % BR
Actes techniques y compris radiologie médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	360 % BR
Actes techniques y compris radiologie médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Analyses, et examens de laboratoire médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	300 % BR
Analyses, et examens de laboratoire médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Actes de prévention ⁽²⁾	de 35 % à 70 % BR	de 35 % à 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie	-	-	80€/an	80€/an	150€/an
Médicaments :					
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	80 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	15 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical :					
- Fournitures médicales, pansements	60% BR	90 % BR	250 % BR	290 % BR	400 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses ⁽³⁾	60 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	250 % BR	290 % BR	400 % BR
- Forfait véhicule pour handicapé physique remboursé ou non par le régime de base	-	-	500€/an	500€/an	500€/an
HOSPITALISATION					
Frais de séjour en secteur conventionné ⁽⁴⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR	Frais réels	Frais réels
Honoraires :					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	300 % BR	350 % BR	500% BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
- Forfait actes lourds ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris ambulatoire (par jour/bénéficiaire) ⁽⁷⁾	-	-	45€/jour	75€/jour	100€/jour
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire)	-	-	30€/jour	40€/jour	60€/jour
OPTIQUE					
Equipeiment : 2 verres + monture			1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁸⁾		
Equipements 100% santé (Classe A) ⁽⁹⁾ :					
- Monture	60 % BR	90% BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
-Verre	60% BR	90% BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	90% BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Autres équipements (classe B)					
-Monture	60% BR	90% BR	100 €	100 €	100 €
- Verre simple Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90% BR	65 €/verre	100 €/verre	160 €/verre
-Verre complexe Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90% BR	140 €/verre	225 €/verre	230 €/verre
- Verre très complexe Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90% BR	175 €/verre	250 €/verre	300 €/verre
Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	90% BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁹⁾	60 % BR	90% BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	90% BR	100 % BR+200€/an	100 % BR+200€/an	100 % BR+400€/an
Lentilles non remboursées par le régime de base (y compris jetables	-	-	100€/an	200€/an	300€/an
Chirurgie corrective (myopie, presbytie) et implants oculaires (par œil) hors honoraires	-	-	-	400€/oeil	600€/oeil
DENTAIRE					
Soins et prothèses 100% Santé ⁽⁹⁾⁽¹¹⁾	70 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Soins (hors 100% Santé) y compris implantologie remboursée par le RO	70 % BR	90 % BR	100 % BR	170 % BR	370 % BR
Inlay Onlay (hors 100% santé) ⁽¹¹⁾	70 % BR	90 % BR	125 % BR	170 % BR	370% BR
Prothèses (hors 100% Santé)					
- prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹²⁾	70 % BR	90% BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR
- prothèses à honoraires libres y compris couronne implant portée	70 % BR	90% BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR
-forfait complémentaire prothèses à honoraires maîtrisés ou libres	-	-	+ 375 % BR	+495 % BR	+ 535% BR + 300 €/an
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base ⁽¹³⁾	-	-	200 % BR	200 % BR	200 % BR +400 €/an
- plafond annuel du forfait complémentaire des prothèses dentaires à honoraires maîtrisés ou libres et prothèses non remboursées	-	-	1500 €/an	1500 €/an	2000 €/an
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	300 % BR	450 % BR	450 % BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée, prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	-	200€/an	200€/an	600€/an
Parodontologie non remboursée par le régime de base (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	-	-	100€/an	400€/an

Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement total Garantie Socle CCN Golf	Remboursement total Garantie optionnelle CCN incluant la garantie socle Golf	Remboursement total Garantie surcomplémentaire A+
AIDES AUDITIVES ⁽¹⁴⁾					
Équipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1 ^{er} janvier 2020 ⁽⁹⁾	60% BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	90 % BR	1 700 €	1 700 €	1 700 €
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	90 % BR	1 225 €	1400 €	1 700 €
CURES THERMALES					
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	65 % ou 70 % BR	65 % ou 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait thermal complémentaire	-	-	-	-	200 €/an
DIVERS					
Prime de naissance ou d'adoption (sur présentation de justificatifs) ⁽¹⁵⁾	-	-	10 % PMSS	15 % PMSS	15 % PMSS
Transports remboursés par le régime de base	65 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	300 % BR
Assistance	-	24h/24	24h/24	24h/24	24h/24
Réseau de soins CARTE BLANCHE	-			oui	

BR: Base de remboursement **FR:** Frais réels **RO:** Régime Obligatoire **PMSS:** Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (article L.160-13 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement. Les prestations d'assistance sont assurées par Europ Assistance.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(3) Podo-orthèses et orthoprothèses, des prothèses internes et implants. La notion de véhicule englobe les fauteuils roulants, poussettes, tricycles et châssis. Pour les prothèses optiques et auditives, il faut se reporter aux postes correspondants.

(4) Frais personnels non pris en charge : boisson, blanchisserie, téléphone. La CCMO offre la prise en charge de la télévision après application d'une franchise de 10 jours (pour chaque hospitalisation) et dans la limite de 2€/jour.

(5) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(6) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(7) Prise en charge limitée à 60 jours/an en hospitalisation ; 45 jours/an en psychiatrie ; 12 jours/an en maternité.

(8) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(9) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(10)

verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries
- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries
- verres mixtes : 1 verre simple et 1 verre complexe

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S > 8 dioptries
- Verres mixtes : 1 verre complexe et 1 verre très complexe ou 1 verre simple et 1 verre très complexe

(11) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1^{er} janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.

(12) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(13) La base de référence appliquée aux prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la pose d'une prothèse amovible à plaque résine d'1 à 3 dents (acte CCAM HBLD364). La base de référence appliquée aux réparations de prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la réparation d'une prothèse dentaire amovible (acte CCAM HBMD020).

(14) À compter du 1^{er} janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

(15) Versée si inscription de l'enfant (celle-ci devant intervenir dans les 2 mois suivant sa naissance ou adoption) et sous réserve que l'adhérent ne soit plus en période de stage et que son dossier soit en règle au niveau des cotisations. Le plafond est doublé en cas de naissance ou adoption multiple.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base+ régime complémentaire) est inchangé.

Article 3

L'article 11.3.4.1 « Répartition des taux de cotisations » est modifié comme suit :

« Les garanties sont accordées aux salariés, et éventuellement à tout ou partie de leurs ayants droit, moyennant une cotisation maximale qui devra être établie selon l'une des 3 structures tarifaires définies, au choix de l'employeur (Isolé, famille, monoparentale).

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'employeur prend en charge 50 % de la cotisation afférente à la couverture mise en place à titre obligatoire dans l'entreprise, y compris lorsque la garantie optionnelle et la couverture des ayants droit sont rendus obligatoires.

Tableaux des taux de cotisations

(Applicables que la couverture soit mise à titre obligatoire ou facultative s'agissant de la garantie optionnelle et de l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Les partenaires sociaux de la CCN du Golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties.

Les montants des cotisations feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

Taux de cotisations en % du PMSS et TTC.

Régime général hors Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A+
	Total	Total	En complément
Isolé	1,20 %	1,63 %	+ 0,42 %
Isolé/monoparental	2,08 %	2,90 %	+ 0,80 %
Isolé/famille	3,14 %	4,68 %	+ 1,14 %

Régime général Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A+
	Total	Total	En complément
Isolé	0,92 %	1,23 %	+ 0,42 %
Isolé/monoparental	1,59 %	2,17 %	+ 0,80 %
Isolé/famille	2,37 %	3,52 %	+ 1,14 %

Régime agricole hors Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A+
	Total	Total	En complément
Isolé	1,13 %	1,53 %	+ 0,39 %
Isolé/monoparental	1,96 %	2,72 %	+ 0,75 %
Isolé/famille	2,94 %	4,39 %	+ 1,07 %

Régime agricole Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A+
	Total	Total	En complément
Isolé	0,86 %	1,16 %	+ 0,39 %
Isolé/monoparental	1,49 %	2,04 %	+ 0,75 %
Isolé/famille	2,22 %	3,30 %	+ 1,07 %

Les tarifs loi Evin sont identiques à ceux des actifs lors de la première année. Ils seront ensuite majorés la deuxième année puis la troisième année de manière à atteindre 125 % puis 150 % du tarifs des actifs. »

Article 4

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptations spécifiques ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 6

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la CCN du golf du 13 juillet 1998.

Fait à Paris, le 20 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283 | Convention collective nationale

IDCC : 2021 | **GOLF**

Avenant n° 77 du 20 janvier 2020
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2050263M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite de nombreuses évolutions législatives et réglementaires et afin d'assurer une plus grande lisibilité et efficacité des nouveaux dispositifs sociaux, les partenaires sociaux du golf ont décidé de mettre à jour les dispositions de la convention collective nationale du golf. Ces mises à jour tiennent compte des nouvelles dispositions et terminologies issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi Travail » et aux ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales dites « Ordonnances Macron ». Elles sécurisent également le dispositif de convention de forfait jours pour les cadres autonomes applicable dans la branche.

Le présent avenant modifie :

- Le chapitre I^{er} « Objet et validité de la convention » ;
- Le chapitre II « Commissions Paritaires » ;
- Le chapitre III « Liberté d'opinion. – Droit syndical. – Représentation des salariés » ;
- Le chapitre IV « Le contrat de travail » ;

- Le chapitre V « Durée du travail » ;
- Le chapitre VI « Aménagement du temps de travail et conditions de travail » ;
- Le chapitre VII « Congés payés ».

Article 1^{er}

L'article 1.3. est modifié comme suit :

« Article 1.3 | *Avantages acquis*

La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages qu'ils soient acquis individuellement ou collectivement par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente convention.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Article 2

L'article 2.3.1 est modifié comme suit :

« 2.3.1. Objet du fond d'aide au développement du paritarisme

Il est institué un fond pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs participant aux réunions et travaux relatifs d'une part, à la convention collective nationale du golf et à son évolution et d'autre part, au fonctionnement de la convention collective nationale du golf :
 - commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
 - commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) ;
 - commission paritaire nationale de santé et prévoyance ;
 - groupes de travail et commissions décidés dans un cadre paritaire.
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes sur la branche ou d'actions décidées par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI du golf et sur proposition des autres commissions paritaires. »

Article 3

L'article 3.3.1. est modifié comme suit :

« Article 3.3 | *Délégués syndicaux*

3.3.1. Désignation

La désignation des délégués syndicaux s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail les syndicats représentatifs dans l'établissement ont la possibilité de charger un représentant du personnel élu (délégué du personnel ou délégation du personnel du comité économique et social) des fonctions de délégué syndical.

Seul le représentant du personnel élu titulaire peut ainsi être choisi comme délégué syndical.

Ce mandat supplémentaire n'ouvre pas droit à un crédit d'heures particulier. »

L'article 3.4. est modifié comme suit :

« Article 3.4 | *Le comité social et économique (CSE)*

3.4.1. Période transitoire

Les entreprises de la branche ont jusqu'au 31 décembre 2019 pour mettre en place un comité social et économique.

Les mandats qui ne sont pas arrivés à expiration peuvent se poursuivre jusqu'à cette date.

3.4.2. Élection

En matière d'élections professionnelles les dispositions légales devront être appliquées.

3.4.3. Rôle

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le rôle du CSE peut varier selon la taille de l'entreprise conformément aux dispositions légales précisées ci-après.

3.4.3.1. Rôle du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

La délégation du personnel au comité social et économique, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, a pour mission, conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- exercer le droit d'alerte prévu aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Néanmoins, ces attributions peuvent être étendues par voie d'accord collectifs de travail ou d'usages.

3.4.3.2. Rôle du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

3.4.3.2.1. Attributions économiques

Les attributions économiques du CSE sont définies au sein des articles L. 2312-8 à L. 2312-77 du code du travail. La présente liste n'est en aucun cas exhaustive.

Le CSE a pour mission :

- l'expression collective des salariés ;
- il peut être consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, l'analyse et la prévention des risques professionnels ;
- d'informer et d'accompagner l'inspecteur du travail dans le cadre de ses visites au sein de l'entreprise.

3.4.3.2.2. Attribution sociales et culturelles

L'article L. 2312-78 définit les attributions du CSE en matière d'activités sociales et culturelles réalisées prioritairement au bénéfice des salariés. Le CSE assure, contrôle et participe à la gestion de celles-ci.

3.4.4. Baisse de l'effectif

Lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance, l'article L. 2312-3 du code du travail prévoit que les attributions du CSE sont réduites à celles du CSE dans les entreprises de 11 salariés à 49 salariés.

À l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE, l'article L. 2313-10 du code du travail prévoit que l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs. »

Article 5

L'article 3.5 « Comité d'entreprise » est supprimé.

Un nouvel article 3.5 « Commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE » est créé :

« Article 3.5 | *Commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE*

Régime transitoire :

Conformément à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, article 9, II, les mandats du CHSCT se terminant entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019, le CSE est mis en place à leur terme et au plus tard le 31 décembre 2019.

Les mandats du CHSCT se terminant après le 31 décembre 2019, cesseront à cette date de manière anticipée.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements d'au moins 300 salariés.

Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer cette commission s'il l'estime nécessaire notamment en raison de la nature des activités ou de l'équipement des locaux.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité, sauf exceptions.

Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres par une résolution.

La commission, présidée par l'employeur ou son représentant, comprend au minimum 3 membres. »

Article 6

L'article 3.6. est modifié comme suit :

« Article 3.6 | *Délégation unique*

Régime transitoire :

Les dispositions relatives à la délégation unique du personnel (L. 2326-1 et suivants du code du travail) ont été abrogées par l'ordonnance n° 2014-1386 du 22 septembre 2017.

Conformément à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, article 9, II.

Les mandats des délégations uniques du personnel se terminant entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019, le CSE est mis en place à leur terme et au plus tard le 31 décembre 2019.

Les mandats des délégations uniques du personnel se terminant après le 31 décembre 2019, cesseront à cette date de manière anticipée et un CSE devra être mis en place dès le 1^{er} janvier 2020.

L'article 3.6 de la présente convention sera donc caduc à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les DUP dont le mandat n'est pas encore terminé jusqu'à la fin de l'année demeureront régies par le présent article jusqu'à leur substitution par le CSE. »

Article 7

L'article 4.1. est modifié comme suit :

« Article 4.1 | *Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Les entreprises s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un(e) salarié(e), fondées sur son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

En particulier, toute entreprise est tenue d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 1142-7 du code du travail les employeurs de la branche doivent prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. »

Article 8

L'article 4.2.1. est modifié comme suit :

« 4.2.1. La forme du contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat écrit.

Le contrat de travail doit contenir les mentions suivantes :

- la date et l'heure d'embauche ;
- les coordonnées de l'URSSAF ou de la MSA de rattachement ;
- la convention collective de rattachement ;
- la qualité de l'employeur ;
- la nature du contrat ;
- la qualification du salarié et son groupe dans la grille de classification ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, notamment les avantages en nature et les modalités de cessation en fin de contrat ;
- les modalités de la période d'essai et du renouvellement éventuel ;
- le lieu de travail et les fonctions, notamment les contraintes de polyvalence et de mobilité ;
- les conditions et la durée de travail ;
- le principe d'attribution du repos hebdomadaire ;
- l'autorisation préalable de l'employeur pour le cumul éventuel avec une autre activité salariée, si l'employeur le souhaite.

- les dispositions relatives à la protection des données personnelles telles qu'issues du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Il est rappelé qu'une convention de stage n'est pas un contrat de travail et que les personnes liées avec l'entreprise par une telle convention de stage ne sont pas visées par la présente convention collective. »

Article 9

L'article 4.4.1. est modifié comme suit :

« 4.4.1. Les modes de rupture du contrat de travail

Les modes de rupture du contrat de travail sont ceux prévus par la loi. Il s'agit notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- de la démission ;
- de la rupture conventionnelle individuelle ou collective ;
- de la résiliation judiciaire ;
- de la prise d'acte ;
- de la rupture pour cas de force majeure ;
- de la rupture pour départ à la retraite : mise à la retraite ou départ volontaire ;
- du licenciement individuel non économique ;
- du licenciement individuel économique ;
- du licenciement collectif économique.

La rupture du contrat de travail, qui n'intervient pas pendant la période d'essai, doit être notifiée par pli recommandé avec accusé de réception. La procédure définie légalement selon le mode de rupture doit être respectée par l'employeur et le salarié. »

Article 10

L'article 4.4.4.1. est modifié comme suit :

« 4.4.4.1. Les procédures légales de licenciement

La Loi a défini des procédures qui doivent être strictement respectées par les entreprises qui envisagent de licencier un ou plusieurs salariés et ce, que ce soit pour motif économique ou non.

En cas de licenciement individuel, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. L'employeur doit respecter un délai légal défini par la Loi entre l'envoi ou la remise de la convocation et l'entretien. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant soit au personnel de l'entreprise, soit au personnel d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention, soit à une liste dressée à cet effet par le préfet et en l'absence d'Institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Ces éléments doivent être précisés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Selon les dispositions des articles L. 1232-1 et L. 1233-2, tout licenciement pour motif personnel ou pour motif économique doit être motivé individuellement dans les conditions définies par le code du travail et justifié par une cause réelle et sérieuse.

Conformément aux dispositions légales et notamment celles de l'article R. 1232-13 du code du travail :

“dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.” »

Article 11

L'article 4.4.4.2. est modifié comme suit :

« 4.4.4.2. Les procédures légales de licenciement de salariés protégés

Les représentants du personnel ne devant pas subir les conséquences des positions qu'ils prennent dans l'exercice de leurs fonctions représentatives, la loi a prévu une procédure particulière pour leur licenciement.

Tout licenciement d'un représentant élu du personnel, titulaire ou suppléant, d'un membre du comité social et économique, d'un membre d'une délégation unique du personnel, ou d'un délégué syndical, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis pour avis au comité social et économique, s'il existe.

Le licenciement ne peut intervenir qu'avec l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ou de la protection sociale agricole dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En tout état de cause les procédures légales en matière de licenciement doivent être respectées par l'employeur.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique dans l'établissement, l'inspection du travail est saisie directement. »

Article 12

L'article 4.4.4.4. est modifié comme suit :

« 4.4.4.4. L'indemnité de licenciement

L'indemnité conventionnelle de licenciement est calculée selon les modalités de l'article R. 1234-2 du code du travail, elle ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Pour les cadres, l'indemnité de licenciement est calculée selon la formule la plus favorable :

- 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté lorsque celle-ci est supérieure à 1 an, augmentée de 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de la 10^e année. S'y ajoute un complément forfaitaire d'un demi-salaire mensuel après 5 ans ou d'un salaire mensuel après 10 ans ;

Ou

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers de la rémunération brute des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

L'indemnité conventionnelle de licenciement est exonérée de charges sociales et de CSG-CRDS dans les limites légales. Elle n'est pas imposable dans les limites légales. »

Article 13

L'article 4.5.2 est modifié comme suit :

« 4.5.2. Le reçu pour solde de tout compte

L'employeur doit délivrer à son ancien salarié un reçu pour solde de tout compte dans les conditions définies par la loi. Comme le stipule l'article L. 1234-20 du code du travail ce document peut être dénoncé par l'ancien salarié dans un délai de 6 mois à compter de sa signature. À compter de ce délai il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

Article 14

L'article 4.5.3. est modifié comme suit :

« 4.5.3. L'attestation pôle emploi

L'employeur doit remettre à son ancien salarié une attestation pôle emploi. »

Article 15

L'article 4.6. est modifié comme suit :

« Article 4.6 | *Travailleurs handicapés*

Les entreprises s'engagent à ce que toute discrimination à l'encontre des handicapés soit interdite et punie au même titre que celle portant sur le sexe, la situation de famille, la race, l'origine géographique ou la religion.

Chaque fois que cela sera possible, les entreprises s'engagent à faciliter l'insertion de travailleurs handicapés.

Tout employeur se doit d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 (travailleurs handicapés, accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %...) dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi (prévue à l'article L. 5212-6 du code du travail) en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois. L. 5212-8 CT. »

Article 16

L'article 5.1.1. est modifié comme suit :

« 5.1.1. Dispositions générales

La durée légale et conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures.

L'entreprise met en place un horaire fixe de 35 heures par semaine ; les heures de travail effectif peuvent être réparties sur 4, 4 1/2, 5, 5 1/2 ou 6 jours.

La durée du temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à des directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En conséquence, sont notamment considérés comme du temps de travail effectif :

- le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail dans le cas d'une obligation de tenue particulière ;
- toutes les heures de formation acceptées par l'employeur ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et des délégués syndicaux, ainsi que les heures passées en réunion ; les heures des représentants des délégations nationales qui siègent aux réunions paritaires ;
- les heures de visite médicale à la médecine du travail, y compris les temps de trajet pour s'y rendre ;
- les temps des pauses telles que définies à l'article 5.3.

Ne sont pas considérés notamment comme du temps de travail effectif :

- le temps de repas sauf en cas de journée continue, et ce notamment lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ;
- sous réserve des "articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail", les heures non travaillées rémunérées (notamment congés payés, jours de fractionnement, jours d'ARTT, etc.) ou non rémunérées (congés sans solde) ;
- sous réserve des "articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail", la contrepartie obligatoire en repos ;
- les temps de pause non rémunérés. »

Article 17

L'article 5.1.4. est modifié comme suit :

« 5.1.4. Informations des salariés

L'employeur doit consulter au moins une fois par an le comité social et économique, sur les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires et de son dépassement. »

Article 18

L'article 5.2.2.1. est modifié comme suit :

« 5.2.2.1. Mise en place des horaires

Dans le cas d'une nouvelle embauche, l'employeur peut conclure à tout moment des contrats de travail à temps partiel après avis formel des membres du comité social et économique ou à défaut de manière unilatérale.

Sur demande d'un salarié, l'employeur peut aussi mettre en place des horaires à temps partiel pour le salarié concerné. En tout état de cause l'employeur doit respecter un délai de 7 jours ouvrés.

Tout salarié employé à temps complet peut demander à l'employeur d'occuper un poste à temps partiel exigeant les mêmes compétences que celles requises pour le poste qu'il occupe. Inversement et dans les mêmes conditions, tout salarié à temps partiel peut demander à l'employeur d'occuper un poste à temps complet.

En cas de vacance d'un poste de travail, l'employeur doit informer les représentants du personnel ou à défaut les salariés de l'entreprise des possibilités existantes. Les salariés intéressés ont 15 jours pour poser par écrit leurs candidatures qui seront étudiées en priorité par l'employeur. L'employeur devra répondre dans les 15 jours qui suivent toujours par écrit et en fournissant une réponse motivée et des raisons objectives de refus en cas de suite non favorable.

Aux termes de l'article L. 3123-7 du code du travail, "les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée de leur travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale". Un refus ne peut être opposé par l'employeur qu'en cas de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. La procédure de demande est identique à celle décrite ci-dessus. »

Article 19

L'article 5.7.2.3. est modifié comme suit :

« **5.7.2.3.** Les cadres autonomes. Mise en place d'un forfait jours

5.7.2.3.1. Exposé des motifs

Avec la signature d'un accord sur le forfait annuel en jours, les signataires ont affirmé leur attachement au droit à la santé, à la sécurité et au repos des salariés ayant un statut de cadre.

Dans ce cadre, les parties rappellent :

- l'obligation de maîtriser la charge de travail et sa répartition dans le temps concrétisée par le suivi de la charge de travail et l'examen des documents établis mensuellement par le cadre autonome ;
- le respect des obligations légales et conventionnelles prévoyant un repos quotidien de 11 heures, un repos hebdomadaire de 35 heures et six jours de travail consécutifs maximum relevant de la responsabilité de l'entreprise ;
- la liberté dont bénéficie le cadre autonome pour déterminer ses horaires de travail ainsi que la responsabilité patronale en la matière sans qu'il ne puisse être envisagé un quelconque transfert de cette responsabilité sur le cadre autonome ;
- la nécessité de fixer les jours de repos de façon concertée entre l'entreprise et le cadre autonome afin d'assurer une bonne répartition de la charge de travail sur l'année.

Après ces rappels, les signataires du présent avenant ont tenu à compléter la convention collective en précisant :

- la condition d'autonomie requise pour bénéficier d'un calcul annuel de la durée du travail en jours ;
- le renforcement du suivi de la charge de travail des cadres concernés.

5.7.2.3.2. Personnel autonome

Un régime de forfait en jours est appliqué aux cadres autonomes.

Le travailleur autonome organise librement son activité dans le respect des nécessités liées aux missions confiées, du bon fonctionnement des équipes de travail et des règles internes de fonctionnement de l'entreprise.

La rémunération annuelle de ce cadre autonome dépend de ses fonctions matérialisées notamment par un volume d'activité annuel et des objectifs négociés. Il dispose d'une grande liberté dans la conduite et l'organisation des missions correspondant à cette fonction, à ce volume d'activité et dans la détermination du moment de son travail.

Les parties au contrat de travail, déterminent par écrit le nombre de jours compris dans le forfait annuel, dans la limite fixée à l'article 5.7.2.3.3 ainsi que les modalités d'appréciation du volume d'activité, des objectifs, des missions tant fonctionnelles qu'opérationnelles confiées et notamment :

- la périodicité des rencontres ;
- les documents utiles ;
- les mesures applicables, le cas échéant, en cas de dépassement des objectifs ;
- le temps d'encadrement ;
- le consentement du salarié.

5.7.2.3.3. Charge de travail

Le nombre de jours travaillés ne peut excéder le plafond défini par la loi soit 218 jours pour une année complète d'activité. L'année de référence fixée s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les congés supplémentaires mis en place de façon conventionnelle (jours de fractionnement, jours pour événements familiaux) ou par usage doivent être déduits de ce volume forfaitaire en jours.

En contrepartie de l'application du régime du forfait jours, les cadres autonomes ne pourront avoir une rémunération globale brute annuelle inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale. On entend par rémunération globale, l'ensemble des éléments de salaires soumis à cotisations sociales, c'est-à-dire notamment le salaire de base, la prime d'ancienneté, les avantages en nature (logement, repas, etc.), les primes d'objectifs, etc.

Les cadres soumis à ce régime disposeront d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail consécutifs au maximum et un repos de 35 heures au minimum).

Un planning annuel prévisionnel veillant à une répartition équilibrée du travail sur l'année est établi en concertation entre le cadre et son responsable. Un suivi et une déclaration mensuelle indiquant les jours et demi-journées travaillées et non travaillées, leurs positionnements et leurs qualifications, sont transmis auprès du service en charge de la gestion du temps de travail.

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours sur l'année. Cet entretien a pour objet de faire un bilan.

Le relevé mensuel ne doit en aucun cas se substituer à l'entretien annuel.

Celui-ci porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié. Ce bilan donne lieu à un compte-rendu écrit

et pourra éventuellement déboucher sur des décisions si un ou des dysfonctionnements sont constatés.

Ces différentes modalités constituent la vérification *a posteriori* de l'adéquation de la charge de travail et protègent la sécurité et la santé du cadre autonome.

La prise de jours ARTT pourra être organisée par journée ou demi-journée, unité de mesure du temps de travail la plus adaptée à ces fonctions. Ces jours ou demi-journées seront répartis dans l'année en fonction des contraintes de l'activité. En tout état de cause, 50 % des jours libérés sont positionnés au choix du salarié, après concertation avec la hiérarchie. Un suivi des prises et décomptes de jours d'ARTT sera effectué par le service du personnel ou la direction qui centralisera les demandes ; toute demande devra être validée par un supérieur hiérarchique.

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel conventionnel défini ci-dessus, le salarié bénéficie, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit d'autant le plafond de jours travaillés de l'année durant laquelle ils sont pris.

5.7.2.3.4. Droit à la déconnexion du salarié

L'employeur s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

5.7.2.3.5. Entrée, sortie ou absence en cours de période de référence

En cas d'absence et/ou de départ en cours de période, la rémunération du salarié est régularisée par application du calcul suivant :

(nombre de jours travaillés x par le salaire annuel du salarié) / nombre de jours fixés par le forfait »

Article 20

Le premier paragraphe de l'article 6.1.1 est modifié comme suit :

« 6.1.1. Modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale

Dans les entreprises relevant de la présente convention et dépourvues de représentation syndicale, tout employeur pourra mettre en œuvre une des deux formules de modulation de la durée du travail de type 1 ou 2 aux conditions minimales fixées ci-après. Les membres du comité social et économique, devront être préalablement consultés. En cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail, ces derniers devront aussi être consultés. En cas de litige la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation pourra être saisie. »

Article 21

L'article 6.2.1 est modifié comme suit :

« **6.2.1. Modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale** »

Le second alinéa de l'article 6.2.1 est modifié comme suit :

« Les membres du comité social et économique, devront être préalablement consultés. En cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail, ces derniers devront aussi être consultés. En cas de litige la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation pourra être saisie. »

Le premier alinéa du A-7 de l'article 6.2.1 est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux conviennent que les employeurs peuvent avoir recours au travail temporaire et ce, après consultation du comité social et économique ou à défaut unilatéralement. »

Article 22

Le premier paragraphe de l'article 7.6 est modifié comme suit :

« **Article 7.6 | Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile**

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos, les partenaires sociaux décident de permettre aux structures de la branche, qui le souhaitent, d'opter, après avis des membres du comité social et économique ou s'il n'existe pas par décision de l'employeur, pour une période de référence d'acquisition et de prise des congés payés correspondant à l'année civile. »

Article 23

L'article 8.5 est modifié comme suit :»

« **Article 8.5 | Absences pour événements familiaux**

Dans les circonstances ci-après et moyennant le justificatif, le personnel bénéficie d'un congé payé spécial indépendant des congés légaux :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 4 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou d'un partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 3 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. »

Article 24

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et des différents thèmes de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptations spécifiques ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 25

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 20 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 78 du 20 janvier 2020

à l'avenant n° 74 du 24 janvier 2019
relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention

NOR : ASET2050264M

IDCC : 2021

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

GFGA ;**GEGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;**FO ;****CFTC ;****CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux ont signé l'avenant n° 74, le 24 janvier 2019, portant revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels au 1^{er} avril 2019.

Le présent avenant modifie l'avenant n° 74 en précisant les points suivants.

Article 1^{er} | Révision de l'article 10.2.1 « Salaires – Temps complet »

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1^{er} avril 2019, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales à minima en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

Groupes	Salaires mensuel (151,67 heures/mois)	Taux horaires
Groupe 1	1 541 €	10,16 €
Groupe 2	1 556 €	10,26 €

Groupes	Salaire mensuel (151,67 heures/mois)	Taux horaires
Groupe 3	1 617 €	10,66 €
Groupe 4	1 776 €	11,71 €
Groupe 5	1 977 €	13,04 €
Groupe 6 ^[1]	2 537 €	16,73 €
Groupe 7 ^[1]	3 001€	19,79 €

1 euro = 6,55957 francs.

^[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes^[1] :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 32 234 euros ;
- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension. »

Article 2

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

^[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

Fait à Paris, le 20 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283 | Convention collective nationale

IDCC : 2021 | **GOLF****Avenant n° 79 du 20 janvier 2020**

relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective

NOR : ASET2050265M

IDCC : 2021

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

GFGA ;**GEGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;**FO ;****CFTC ;****CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, lors de la CPPNI du 20 janvier 2020, les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels au 1^{er} avril 2020.

Article 1^{er} | Révision de l'article 10.2.1 « Salaires – Temps complet »

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1^{er} avril 2020, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales à minima en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

Groupe	Salaire mensuel (151,67 heures/mois)	Taux horaires
Groupe 1	1 564 €	10,31 €
Groupe 2	1 579 €	10,41 €

Groupe	Salaire mensuel (151,67 heures/mois)	Taux horaires
Groupe 3	1 641 €	10,82 €
Groupe 4	1 803 €	11,89 €
Groupe 5	2 007 €	13,23 €
Groupe 6 ^[1]	2 575 €	16,98 €
Groupe 7 ^[1]	3 046 €	20,08 €

1 euro = 6,55957 francs.

^[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes^[1] :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 32 718 euros ;
- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension. »

Article 2

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

^[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

Fait à Paris, le 20 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **937 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES**
(Haute-Vienne et Creuse)

(1^{er} juin 1977)

(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

Avenant du 17 janvier 2020

relatif aux salaires et à la prime de vacances au 1^{er} janvier 2020
(Haute-Vienne et Creuse)

NOR : ASET2050280M

IDCC : 937

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

UIMM Limousin,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2020

Les rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 6 de l'avenant « mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse sont fixées à compter du 1^{er} janvier 2020 par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations annuelles garanties
(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif
de 35 heures par semaine)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations annuelles garanties (montant brut)
I	1	140	18 598 €
	2	145	18 659 €
	3	155	18 735 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations annuelles garanties (montant brut)
II	1	170	18 900 €
	2	180	19 090 €
	3	190	19 291 €
III	1	215	19 700 €
	2	225	20 054 €
	3	240	20 707 €
IV	1	255	21 443 €
	2	270	22 662 €
	3	285	23 790 €
V	1	305	25 141 €
	2	335	27 399 €
	3	365	29 746 €
	3	395	32 231 €

Pour rappel, l'article 6 de l'avenant « mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse précise :

« Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Les RAG étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les RAG constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de dix-huit ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans bénéficiera de la RAG fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes d'ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d'un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d'exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d'insalubrité, etc.) ;

- les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d'astreinte etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles ;
- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l'intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d'un salarié interviendra à la fin de l'année considérée.

Sa vérification sera effectuée *pro rata temporis* en cas de survenance, au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l'entreprise ou embauche dans l'entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des RAG ».

2. Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances est porté à 200 € à compter du 1^{er} janvier 2020. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime sera réduit *pro rata temporis*.

3. Rémunération minimale hiérarchique

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,45 € à compter du 1^{er} janvier 2020.

(Voir tableau page suivante.)

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1^{er} janvier 2020
(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

(En euros.)

			Administratif et technicien	Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier		
Coef.	Niv.	Éch.	RMH	Catég.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catég.	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
140	I	1	763,00	O.1	763,00	38,15	801,15					
145	I	2	790,25	O.2	790,25	39,51	829,76					
155	I	3	844,75	O.3	844,75	42,24	886,99					
170	II	1	926,50	P.1	926,50	46,33	972,83					
180	II	2	981,00									
190	II	3	1 035,50	P.2	1 085,50	51,78	1 087,28					
215	III	1	1 171,75	P.3	1 171,75	58,59	1 230,34	AM.1	1 171,75	1 175,75	82,02	1 253,77
225	III	2	1 226,25									
240	III	3	1 308,00	TA.1	1 308,00	65,40	1 373,40	AM.2	1 308,00	1 308,00	91,56	1 399,56
255	IV	1	1 389,75	TA.2	1 389,75	69,49	1 459,24	AM.3	1 389,75	1 389,75	97,28	1 487,08
270	IV	2	1 471,50	TA.3	1 471,50	73,58	1 545,08					
285	IV	3	1 553,25	TA.4	1 553,25	77,66	1 630,91	AM.4	1 553,25	1 553,25	108,73	1 661,98
305	V	1	1 662,25					AM.5	1 662,25	1 662,25	116,36	1 778,61
335	V	2	1 825,75					AM.6	1 825,75	1 825,75	127,80	1 953,55
365	V	3	1 989,25					AM.7	1 989,25	1 989,25	139,25	2 128,50
395	V	3	2 152,75						2 152,75	2 152,75	150,69	2 303,44

4. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

5. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

6. Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Limoges, le 17 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1159 | MÉTALLURGIE**
(Nièvre)

(10 décembre 1981)

(Étendue par arrêté du 26 mai 1982,
Journal officiel du 20 juin 1982)

Avenant du 16 janvier 2020

relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties
et aux rémunérations minimales hiérarchiques et primes au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050269M

IDCC : 1159

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

UIMM Nièvre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations effectives annuelles garanties

Dispositions générales

Date d'application

Les REAG figurant dans le tableau ci-après sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2020.

Définition et modalités d'application

Les rémunérations effectives annuelles garanties sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Elles constituent le salaire brut annuel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans (art. 18 des dispositions générales de la présente convention collective). En aucun cas ces valeurs annuelles ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les valeurs des tableaux figurant en annexe sont établies pour un horaire de travail effectif correspondant à la durée légale applicable à l'entreprise. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Ces valeurs annuelles seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

Assiette et date de comparaison

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec les présents barèmes, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires.

■ À l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de l'indemnité de panier de nuit prévue par la présente convention collective ;
- des sommes perçues dans le cadre des dispositions légales d'intéressement et de participation, et ;
- des sommes versées à titre de régularisation au titre des REAG de l'année précédente.

Cette comparaison est effectuée pour l'année considérée.

Entreprises soumises à une durée légale du travail de 35 heures (base 151,67 heures)

Ces valeurs annuelles de REAG base 151,67 heures sont établies pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures.

Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié. Elles supporteront, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Bareme REAG base 151,67 heures (Horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures)

À compter du 16 janvier 2020.

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier, administratif, technicien et agent de maîtrise, agent maîtrise d'atelier
I	1	140	18 509 €
	2	145	18 548 €
	3	155	18 633 €
II	1	170	18 773 €
	2	180	18 842 €
	3	190	19 029 €
III	1	215	19 407 €
	2	225	19 822 €
	3	240	20 695 €
IV	1	255	21 588 €
	2	270	22 653 €
	3	285	23 903 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier, administratif, technicien et agent de maîtrise, agent maîtrise d'atelier
V	1	305	25 403 €
	2	335	27 489 €
	3	365	29 696 €
		395	31 822 €

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Dispositions générales

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont déterminées à partir d'une valeur de point.

À compter de la paie de janvier 2020, la valeur du point durée légale (base 151,67 heures) est de 4,73 euros.

En conséquence, des barèmes distincts de RMH sont établis en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise. Le barème de RMH est établi en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise et comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il incombe donc à chaque entreprise d'adapter le barème qui lui est applicable en fonction de l'horaire de travail effectif de ses salariés.

Par application de l'accord national du 30 janvier 1980, les RMH sont majorées de :

- 5 % pour les ouvriers, et ;
- 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 3 | Prime de panier de nuit

Les parties décident de passer la valeur de la prime de panier de nuit (prévue à l'article 18-II de la présente convention) à 7,40 euros à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 4 | Formalités de dépôt

Le présent accord, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Nièvre.

Fait à Nevers, le 16 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104 | Convention collective nationale

IDCC : 176 | **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

Accord du 21 novembre 2019
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2050283M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FCMT CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dès 2008, le LEEM et l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de branche industrie du médicament ont unanimement décidé de s'engager dans une politique sectorielle volontariste en faveur des personnes en situation de handicap en signant deux accords collectifs (2008 et 2014).

Cette politique dont les objectifs sont fixés par accord est animée par une mission handicap paritaire (HandiEM). Ils couvrent environ 250 entreprises de la branche employant 71 000 salariés (sur 128 256 que compte la branche professionnelle).

L'évolution du taux d'emploi est un marqueur important de l'efficacité de cette politique sectorielle. Depuis 2009, le taux d'emploi direct a en effet plus que doublé : il est passé de 1,35 % à 3,19 % (chiffres 2018).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). C'est dans ce nouveau contexte légal, que les partenaires sociaux se sont engagés dans un 3^e accord de branche sectoriel. Ce dernier marque leur engagement de poursuivre la dynamique enclenchée en faveur de l'emploi des

personnes en situation de handicap et leur volonté de faire progresser le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap pour atteindre 4 % à l'issue du présent accord.

Ainsi, au-delà du seul respect des obligations issues du cadre législatif et réglementaire, les partenaires sociaux démontrent, par le présent accord, leur volonté de poursuivre et de développer :

- une politique de recrutement et de formation professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- le maintien et l'insertion des personnes en situation de handicap, notamment des plus jeunes par le biais de stages, de contrats d'alternance ouvrant des perspectives d'embauche, mais aussi des personnes déclarées inaptes en situation de handicap.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et bénéficiaires de l'accord

Article 1.1 | Champ d'application

Tout employeur, qui emploie au moins vingt salariés, a une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 1.2 | Les bénéficiaires de l'accord

1.2.1. Les salariés bénéficiaires du présent accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

1.2.2. Les entreprises bénéficiaires du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises quel que soit le nombre de salariés dont l'activité relève de l'article 1^{er} « Champ d'application » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Toutefois, il est rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail ne concerne que les entreprises qui occupent au moins vingt salariés.

Toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi visée à l'article 1.1, d'un délai de cinq ans, conformément à l'article L. 5212-4 du code du travail.

Les entreprises qui souhaitent signer un accord collectif de groupe ou d'entreprise agréé devront attendre la fin d'application du présent accord de branche. Dans cette hypothèse, conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, l'accord d'entreprise ainsi conclu, ne peut comporter des stipulations différentes de celles prévues par le présent accord, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés telle que prévue par le présent accord relève en effet de l'ordre public conventionnel^[1].

Les entreprises qui appliquent un accord collectif agréé ne sont pas soumises aux dispositions du présent accord de branche et ne peuvent bénéficier des mesures financières d'accompagnement. Néanmoins, pour favoriser la mise en œuvre d'une politique sectorielle commune, ces entreprises sont associées à l'élaboration des orientations de la politique sociale en faveur

^[1] En vertu de l'article 41 de l'accord collectif du 11 avril 2019 portant révision de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée.

de l'insertion des personnes en situation de handicap et peuvent participer à certaines actions mises en œuvre au niveau de la branche.

Les entreprises qui ne renouvelleront pas leur accord collectif agréé bénéficieront du présent accord.

Article 1.3 | Les acteurs

Des acteurs pluridisciplinaires peuvent être mobilisés pour accompagner les bénéficiaires du présent accord en faveur de leur embauche, de leur insertion et de leur maintien dans leur emploi, et notamment :

- le salarié ;
- l'entreprise (la direction de l'entreprise, le manager, le correspondant handicap, les directions des ressources humaines, des achats, de la communication, de l'hygiène sécurité environnement...)
- les services de santé au travail (médecin du travail, assistante sociale, psychologue...)
- les représentants du personnel ;
- HandiEM ;
- des acteurs extérieurs (ergonomes, experts à l'accompagnement à la reconversion professionnelle, CARSAT, CRAM, pôle emploi, maisons départementales des personnes handicapées...).

Article 1.4 | Les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap par :

- l'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail quelles que soient la durée et la nature de leur contrat (art. L. 5212-6 du code du travail) ;
- l'accueil de stagiaires, de personnes mises en situation professionnelle et de salariés mis à disposition^[1] par une entreprise de travail temporaire ou des groupements d'employeurs, en situation de handicap (art. L. 5212-7 du code du travail) ;
- l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi (art. L. 5212-7-2 du code du travail) ;
- l'application du présent accord sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues (art. L. 5212-8 du code du travail) ;
- le versement de la contribution à la Mission Handicap de branche, HandiEM (art. L. 5212-9 à L. 5212-11 du code du travail).

Article 1.5 | Les modalités de réduction de la contribution

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle :

- les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec des :
 - des entreprises adaptées (EA) ;
 - des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
 - des travailleurs indépendants handicapés (TIH) reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 (art. L. 5212-10-1 du code du travail) ;

^[1] À titre expérimental, à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, outre les cas prévus aux articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 5212-13 du même code. Le gouvernement a jusqu'à fin juin 2021 pour présenter au parlement un rapport étudiant l'impact de cette mesure sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées (art. 67 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

- les dépenses supportées directement par l’entreprise et destinées à favoriser l’accueil, l’insertion ou le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d’une disposition législative ou réglementaire (art. L. 5212-11 du code du travail) ;
- des emplois « exigeant des conditions d’aptitude particulières », occupés par des salariés de l’entreprise en fonction de l’effectif de l’entreprise (art. L. 5212-9 code du travail).

Article 2 | Recrutement

Un effort particulier sera fait par les entreprises du médicament en faveur du recrutement^[1] de personnes bénéficiaires de l’obligation d’emploi visées à l’article L. 5212-13 du code du travail.

Les entreprises du médicament bénéficiaires du présent accord s’engagent à mettre en œuvre le plan de recrutement suivant.

Article 2.1 | Objectifs

L’ensemble des entreprises du médicament entrant dans le champ d’application du présent accord s’engagent à conclure 300 contrats par an pendant toute la durée de l’accord, soit 900 contrats pendant trois ans.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- les CDI ;
- les CDD ;
- les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d’apprentissage)^[2] ;
- les contrats d’intérim ;
- les stages ;
- les périodes de mise en situation professionnelle.

Un effort particulier sera porté sur les recrutements en CDI et également sur les CDD et contrats d’intérim, de plus de 6 mois continus.

Les entreprises s’efforcent de recourir aux contrats en alternance. En effet, ces outils sont appropriés à la professionnalisation des jeunes et/ou des demandeurs d’emploi.

Article 2.2 | Les actions favorisant le recrutement

2.2.1. Actions initiées par la branche

HandiEM, telle que définie à l’article 9.1.1 du présent accord, a pour rôle notamment d’accompagner les entreprises dans le recrutement de personnes bénéficiaires de l’obligation d’emploi, en :

- identifiant des cabinets de recrutement spécialisés dans le handicap et dans le secteur de l’industrie pharmaceutique ;
- professionnalisant les acteurs existants du recrutement sur la thématique du handicap par le biais de formations dédiées ;
- relayant auprès du secteur toutes les initiatives nationales ou régionales en faveur de l’emploi ;
- développant des partenariats nationaux ou territoriaux (pôle emploi, Cap emploi, Apec...) pour accompagner les entreprises bénéficiaires de l’accord dans leurs recrutements ;
- participant et organisant des événements dédiés à l’emploi des bénéficiaires de l’emploi favorisant la rencontre entre entreprises et personnes handicapées en recherche de stage, d’alternance, d’emploi ;

^[1] CDI, CDD, stage, périodes de mise en situation en milieu professionnel, intérim, contrat de mise en disposition.

^[2] Sans limite d’âge, conformément à l’article L. 6222-2 du code du travail.

- développant les passerelles de CV des demandeurs d'emploi et de salariés des entreprises du médicament inaptes au sein des pôles de compétitivité du secteur (Polepharma, Afipral...) ;
- identifiant en lien avec le comité d'orientation et de suivi paritaire de la branche les métiers en tension afin d'adapter des parcours de formation des personnes en situation de handicap...

En partenariat avec les acteurs sectoriels et territoriaux, les entreprises du médicament s'engagent à travers le recours au secteur adapté et protégé, à accompagner en amont la montée en compétence des salariés du secteur adapté et protégé pour les former aux besoins des entreprises en vue de leur recrutement (via notamment les CDD tremplin, la mise à disposition...). Ces dispositifs favorisent un parcours inclusif pour les personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire.

Ces actions pourront être initiées en lien avec le LEEM, la CPNEIS et le comité d'orientation et de suivi paritaire de la branche. Ces mêmes actions ne peuvent être financées par l'accord que si elles sont en lien direct avec l'emploi des personnes handicapées.

Par ailleurs, la branche s'engage à développer des partenariats avec des organismes et institutions de formation initiale (écoles, universités...). La technicité des emplois des entreprises du médicament nécessite en effet de mettre en œuvre une politique de formation professionnalisante au profit des personnes en situation de handicap dès la formation initiale.

Le niveau de qualification des métiers du secteur étant élevé, une bonne formation initiale joue en effet un rôle essentiel pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament. HandiEM développe des contacts et des projets spécifiques avec le secteur éducatif et les organismes de formation initiale afin de sensibiliser, avec les entreprises, les élèves en situation de handicap aux métiers de la branche.

HandiEM, en partenariat avec le LEEM et le comité d'orientation et de suivi paritaire de la branche, étudie également avec les établissements d'enseignement (collèges, lycées, écoles, universités) qui le souhaitent la possibilité de mettre en place un partenariat permettant d'accompagner des jeunes en situation de handicap dans leurs formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes.

Dans le cadre de la politique de développement de l'apprentissage poursuivie par la branche^[1], une attention particulière sera portée à l'insertion d'étudiants en situation de handicap et apprentis sans limite d'âge, notamment dans les CFA LEEM Apprentissage. Ainsi des référents handicap sont nommés dans chaque CFA LEEM pour favoriser le repérage, le recrutement et l'insertion de personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament.

2.2.2. Actions initiées par les entreprises

Les entreprises s'engagent à initier un partenariat avec au moins une structure territoriale (ex. : Cap emploi, cabinet spécialisé, associations...) pour accompagner les candidats en situation de handicap.

Les cabinets de recrutement proposent aux entreprises des candidats en situation de handicap.

Les personnes en charge du recrutement pour les entreprises du médicament s'engagent à examiner, à compétences égales, des candidatures de personnes en situation de handicap pour tout type de recrutement.

À compter de la réception d'une candidature d'une personne en situation de handicap répondant au profil défini pour le poste, un entretien est organisé par les personnes en charge du recrutement.

^[1] Accord collectif du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications, modifié.

En cas d'embauche d'une personne en situation de handicap, les entreprises s'engagent dans la mesure du possible à :

- mettre en place un dispositif d'information et d'accompagnement personnalisé si le salarié souhaite communiquer sur son handicap ;
- informer HandiEM afin d'être accompagnée dans ces dispositifs, assurant ainsi le suivi au niveau de la branche.

Par ailleurs, les entreprises accorderont une attention particulière aux personnes intérimaires en situation de handicap pour pérenniser leur employabilité.

Les entreprises peuvent accompagner sous forme de parrainage une personne en situation de handicap en formation sur une durée adaptée en fonction de son besoin. Des bourses d'études pourraient être allouées.

Les entreprises s'engagent à accueillir notamment :

- des stagiaires scolaires et universitaires dans le cadre de leur formation initiale et professionnelle continue pour faciliter l'accès de ces personnes à l'entreprise. Dans ce cadre, l'entreprise étudie les aménagements nécessaires avec le jeune et l'établissement, permettant à celui-ci de suivre les enseignements théoriques et pratiques. Le médecin de l'établissement de formation est associé à ce processus ;
- des personnes dans le cadre de périodes de mise en situation professionnelle ;
- des personnes dans le cadre des opérations de Duoday au niveau territorial ;
- des personnes ayant été bénéficiaires d'un CDD dit « Tremplin » avec une entreprise adaptée.

Le correspondant handicap veillera alors à mettre en place des dispositifs d'accueil spécialisé.

Article 3 | *Maintien dans l'emploi et insertion*

Le maintien dans l'emploi et l'insertion jouent un rôle essentiel dans :

- la prévention de situations ou risques d'inaptitude ;
- le développement et le maintien d'un cadre de travail inclusif des personnes en situation de handicap ;
- l'accompagnement aux changements professionnels dus à des situations ou des risques d'inaptitude.

Les entreprises mettent en place toute mesure visant à assurer un suivi régulier des bénéficiaires du présent accord afin de les accompagner dans leur parcours, d'anticiper toute inaptitude au poste et de développer l'employabilité de ces derniers (bilan professionnel, étude de poste, bilan annuel sur l'adaptation de l'aménagement au poste, formations spécifiques assurant l'évolution professionnelle...).

Les entreprises mettent en place des actions de prévention visant à assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés (ex. : interventions des services de santé au travail, formations internes pour sensibiliser sur la survenue de pathologies pouvant aboutir à un handicap...).

Par ailleurs les entreprises sont invitées à recourir à des cellules pluridisciplinaires pour prévenir la désinsertion professionnelle et pour gérer et accompagner les situations les plus complexes.

L'adaptation du poste de travail de la personne en situation de handicap peut notamment se poser lorsque :

- le handicap évolue ou peut survenir à l'occasion d'accident ou de maladie ;
- l'aptitude médicale peut être remise en cause selon l'évolution du poste de travail ou du handicap ;
- intervient la prise de poste (embauche/mobilité) ;

- l’environnement de travail évolue (tâches au poste, évolutions technologiques, organisation des locaux, collectif de travail...).

L’adaptation au poste de travail devra être faite dans les meilleurs délais.

Les actions décrites ci-après participent à l’insertion mais également au plan de maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.

Article 3.1 | Les actions incombant aux employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires

Les actions incombant aux employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires ne peuvent en aucun cas être imputées sur le budget de l’accord, ce dernier n’ayant pas pour objet de les supporter financièrement.

Toutes les actions décrites ci-dessous ne seront imputables au budget de l’accord que si elles ne résultent pas d’une obligation légale ou réglementaire incombant à l’employeur.

Les travaux liés à l’accessibilité d’un poste (ex. : aménagements techniques et/ou des aides humaines) peuvent être pris en charge par HandiEM, sous certaines conditions. Ces travaux sont réalisés selon les besoins d’un bénéficiaire relevant de l’obligation d’emploi des personnes en situation de handicap (dont la liste figure à l’article L. 5212-13 du code du travail) recruté dans le cadre du plan d’embauche ou dans le cadre des actions de maintien dans l’emploi. Ces aménagements peuvent être étudiés avec le comité social et économique (CSE) qui peut si nécessaire, prendre conseil auprès du médecin du travail.

Article 3.2 | Les actions d’insertion et de maintien dans l’emploi

Les actions ainsi mises en œuvre visent à accompagner et développer l’employabilité des salariés en situation de handicap visés à l’article 1.1 du présent accord.

3.2.1. Actions destinées à l’accueil dans l’entreprise

a) Actions à destination des salariés embauchés en situation de handicap

Avant la prise de poste, l’avis du médecin du travail est sollicité. Un accueil personnalisé est mis en place par l’employeur conjointement avec la personne en situation de handicap en vue de son intégration et ce afin d’identifier les aménagements nécessaires, le cas échéant.

Des études peuvent être réalisées, si nécessaire, par des experts. Les aménagements recommandés par le bilan personnalisé avant l’embauche sont mis en œuvre. La confidentialité des informations doit être garantie.

Un dispositif d’accompagnement est proposé et construit avec la personne en situation de handicap.

b) Actions de formation

Des actions de formation spécifiques seront prévues pour faciliter l’insertion des personnes en situation de handicap et seront financées sur le budget de l’accord.

Ces actions de formation sont destinées :

- aux personnes en situation de handicap sous certaines conditions ;
- aux managers ayant une personne en situation de handicap au sein de son équipe ;
- aux équipes accueillantes de l’entreprise ;
- aux équipes RH dont notamment les personnes en charge de recrutement, aux correspondants handicap ;
- aux institutions représentatives du personnel.

Le correspondant handicap de l'entreprise contribue à l'accueil de la personne en situation de handicap en lien avec les besoins du salarié. Cette préparation doit prendre en compte la sensibilisation/formation de l'équipe accueillante. Des outils spécifiques sont mis à disposition par HandiEM et sont adaptables par les entreprises (ex. : formation avec mise en situation, actions de sensibilisation...).

3.2.2. Actions en faveur du maintien dans l'emploi

a) Aides individuelles à la reconnaissance du handicap

Les salariés qui initient et renouvellent une demande de reconnaissance administrative de leur statut de bénéficiaire de l'obligation obtiennent, sur justificatif et après l'accord de l'entreprise, de journée(s) ou demi-journée(s) d'absence payée(s) nécessaire(s) à l'accomplissement de cette démarche.

b) Aides et actions individuelles à la compensation du handicap

Au minimum une fois par an, le responsable hiérarchique, le cas échéant le correspondant handicap, et la personne en situation de handicap échangent notamment sur les dispositifs de compensation nécessaires ou mis en place. L'avis du médecin du travail peut être sollicité.

En complément des aides de compensation supportées par HandiEM ou les aides de droit commun, l'entreprise peut être amenée à compléter le financement l'achat d'équipement lié au handicap et facilitant son emploi dans l'entreprise (ex. : travaux d'aménagement de véhicules, financement d'équipements spécifiques ou dispositifs tels que fauteuils adaptés, des tables électriques, écrans, logiciels, formations....).

Doit également être considérée comme concourant à l'accès personnalisé des personnes en situation de handicap, l'adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l'entreprise.

La personne en situation de handicap, à l'appui de sa demande, doit avoir sollicité l'avis du médecin du travail.

c) Actions de formation et d'accompagnement dans le développement des compétences

Les bénéficiaires de l'accord bénéficient de formations, adaptées si nécessaires à leur handicap ou leur état de santé, permettant de maintenir le niveau de compétences et/ou de qualifications requis pour la tenue du poste.

Les entreprises s'efforceront de rendre accessibles des outils notamment dans le cadre de projets numériques (ex. : e-learning...).

Afin d'aider le bénéficiaire de l'accord à définir son projet professionnel, une démarche d'accompagnement peut être réalisée conjointement avec l'entreprise. Lorsque le handicap a une incidence sur l'évolution professionnelle, des dispositifs spécifiques et personnalisés peuvent être envisagés (ex : coaching, formation, aides humaines et/ou techniques, recours au télétravail, bilan de compétences en lien éventuellement avec le conseil en évolution professionnelle, suivi psychologique...).

Sur les recommandations du médecin du travail, des modalités de travail pourraient être envisagées dans la mesure du possible par les entreprises (ex. : télétravail, aménagement d'horaires, travail déplacé...).

Il est rappelé que lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par une personne en situation de handicap mentionné à l'article L. 5212-13 du code du travail ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

Le cas échéant, l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur encadrant le télétravail devra définir les modalités d'accès des personnes en situation de handicap à une organisation en télétravail en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi (art. L. 1222-9 du code du travail).

Un accompagnement spécifique sera mis en place pour les personnes en situation de handicap dans le cadre de restructurations des entreprises.

Les entreprises étudient dans le cadre des dispositifs existants chez elles, les aides à proposer au salarié en situation de handicap qui accepte une mobilité professionnelle et, ou géographique. (ex. : aides au déménagement, recherche d'une entreprise d'accueil...).

3.2.3. Actions visant le retour à l'emploi des salariés en situation de handicap (arrêt, inaptitude, en cours de reclassement ou reconversion)

En cas d'absence prolongée du salarié pour maladie ou accident, justifiée par un arrêt de travail, l'entreprise anticipe les modalités de retour en collaboration avec le service de santé au travail et le salarié en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

En cas d'absence du salarié pour maladie ou accident, justifiée par un arrêt de travail, d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise dans le cadre de l'article R. 4624-29 du code du travail peut être organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Cette visite est programmée dans le but d'anticiper les modalités de retour dans l'emploi ou de reclassement et en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail.

L'entreprise fournira tous ses efforts pour reclasser le salarié en situation de handicap déclaré inapte, en mobilisant le cas échéant, des actions de formation et/ou d'adaptation au poste. Le cas échéant, en cas de licenciement des bénéficiaires de l'accord pour inaptitude, l'entreprise étudie, avec l'appui de HandiEM, la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de retour à l'emploi par un cabinet extérieur visant leur reclassement externe. Cette démarche d'accompagnement ne peut être supérieure à 24 mois, à compter de la date de rupture du contrat de travail et doit être initiée avant la rupture du contrat de travail. Un accompagnement de « projet de vie » pourra également être proposé par l'entreprise, avec l'appui de HandiEM, aux mêmes bénéficiaires de l'accord pour une durée ne pouvant excéder 3 mois.

Article 4 | Mobilisation et sensibilisation

Les entreprises du médicament s'engagent à prendre les mesures appropriées pour permettre aux bénéficiaires de l'accord d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Les entreprises du médicament bénéficiaires de l'accord affirment l'enjeu social et sociétal que représente l'emploi de personnes en situation de handicap.

Cet enjeu primordial implique la mobilisation de nombreux acteurs et une sensibilisation permanente sur le sujet en faveur d'un emploi inclusif.

La mobilisation et la sensibilisation sur la thématique du handicap s'appuient sur plusieurs acteurs au sein de l'entreprise, à l'origine d'un véritable engagement sectoriel :

- la direction de l'entreprise ;
- les managers, les équipes RH, et le correspondant handicap ;
- les salariés ;
- les équipes médico-sociales ;
- les partenaires sociaux.

De nombreux leviers d'action sont ainsi identifiés en faveur de l'affirmation et de la valorisation d'une politique d'emploi inclusive qui se fonde sur le partage d'expériences différentes.

Article 4.1 | La direction de l'entreprise

L'engagement social, sociétal et managérial des membres de la direction générale des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur entreprise. Les membres de la direction générale ont un rôle moteur et indispensable au sein de l'entreprise dans la politique d'emploi des personnes en situation de handicap.

HandiEM propose des actions de sensibilisation/formation à la direction de l'entreprise sur les thématiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap et ses obligations.

Une charte d'engagement sectoriel sur la politique handicap sera soumise à la signature des entreprises bénéficiaires de l'accord.

Article 4.2 | Les managers et les équipes ressources humaines

Le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap reposent sur la mobilisation des managers. Ces derniers constituent une clé de voûte dans l'efficacité de la politique handicap de leur entreprise, qu'ils ont la charge de relayer au sein de leurs équipes.

Les managers et les équipes ressources humaines contribuent au développement de l'insertion et au maintien dans l'emploi en :

- identifiant les situations problématiques et en les signalant aux services compétents (services santé au travail, correspondant handicap) ;
- accompagnant à travers des bilans réguliers sur les besoins spécifiques les personnes visées à l'article 1.2 du présent accord.

La démarche de recrutement d'une personne en situation de handicap doit s'intégrer dans l'activité des acteurs du recrutement (équipes RH et managers opérationnels). Ce sujet nécessite la mise à disposition d'outils et de formations adaptés leur permettant une approche concrète (ex. : stage de mise en situation, guide du recrutement, formation spécifique en fonction de la nature du handicap...).

Lors de leur période d'intégration au sein de l'entreprise, une formation sur le handicap mise à disposition par HandiEM est proposée aux managers pour présenter les thématiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap et les accompagner dans le suivi de leurs salariés.

Les services ressources humaines, en particulier les services en charge du recrutement, suivent une formation dédiée au handicap, cette dernière pouvant être proposée par HandiEM.

Des outils de communication sont mis à disposition des entreprises par HandiEM.

Article 4.3 | Les salariés de l'entreprise

Afin de faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions de sensibilisation visant l'ensemble des salariés sont organisées par les entreprises. Dans cette optique, des supports de sensibilisation sont proposés par HandiEM et mis à disposition des entreprises (ex. : films métiers en lien avec le handicap, formations, plaquettes de sensibilisation, développement de trophées, participation à la semaine de l'emploi des personnes handicapées...).

Des outils, des supports d'information et des actions de prévention sont proposées par HandiEM en lien avec les services de santé au travail pour prévenir l'aggravation d'un état de santé.

Article 4.4 | Les équipes médico-sociales

Les bénéficiaires de l'accord doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement médico-social efficient et d'un soutien à l'insertion professionnelle, pour leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi.

Les services médico-sociaux dans l'entreprise et en particulier le médecin du travail sont des acteurs essentiels pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap qu'ils ont vocation à conseiller et accompagner.

Une information leur est adressée en particulier pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi.

Article 4.5 | Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la promotion de la politique handicap initiée par la branche. Ils doivent donner l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex. : demandes de reconnaissance de travailleur handicapé, intégration dans les équipes des personnes en situation de handicap...). Les organisations représentatives de salariés s'engagent à relayer cette politique sectorielle, avec l'appui de HandiEM.

Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise (comité social et économique – CSE et délégués syndicaux) sont informées et sensibilisées sur la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Ils peuvent dans ce cadre en être les relais auprès des salariés dans l'entreprise.

Ces derniers suivent en début de mandat des formations, proposées par HandiEM, sur les thématiques relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'être les relais de la politique d'emploi menée par la branche auprès des salariés.

Le comité social et économique (CSE), jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions, est sensibilisé, informé et consulté sur la mise en œuvre du présent accord de branche, notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires telles que définies à l'article L. 2242-17 du code du travail.

Article 5 | Recours au secteur protégé et adapté

Les entreprises s'engagent à conclure des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises du secteur protégé et adapté. Le recours à la sous-traitance constitue en effet une première étape vers l'emploi des personnes en situation de handicap.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- des entreprises adaptées (EA) ;
- des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
- des travailleurs indépendants handicapés (TIH) reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail (art. L. 5212-10-1 du code du travail) ;
- des salariés en situation de handicap bénéficiant d'un portage salarial et reconnus BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Pour renforcer l'appui au secteur protégé et adapté, HandiEM facilite la mise en relation entre les différents acteurs du secteur et propose la mise en place de certains outils d'accompagnement (ex. : mise à disposition d'une cartographie des achats, construction d'un plan d'action opérationnel...). Les contrats passés avec le milieu adapté ou le milieu protégé, y compris les mises à disposition considérées comme des contrats de service, ne peuvent être imputés sur le budget du présent accord.

Les entreprises s'engagent dans la mesure du possible à soumettre leurs appels d'offres en matière d'achat aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou d'entreprise adaptée (EA) et aux travailleurs indépendants handicapés (TIH). Des diagnostics sont proposés par HandiEM aux entreprises n'ayant pas recours au secteur adapté et protégé.

HandiEM aide également les entreprises à conduire des actions de mise à disposition et de détachement de salariés d'établissement et de service d'aide par le travail (ESAT), d'entreprise adaptée (EA) ou de travailleurs indépendants handicapés (TIH) afin de favoriser les passerelles et l'intégration dans le milieu ordinaire.

Pour développer les liens entre ce secteur et l'entreprise, des actions de sensibilisation sont mises en œuvre auprès des décideurs achats comme la visite d'ESAT et d'EA. Le comité social et économique (CSE) est également sensibilisé, notamment sur les prestations pouvant être proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Seules peuvent être imputées les aides en moyens et en compétence aux EA, ESAT et les TIH par :

- des aides à la formation : des établissements ou des entreprises peuvent former les managers l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations. Par ailleurs, des actions de formation dédiées aux usagers/salariés du secteur adapté/protégé peuvent être proposées par HandiEM afin de favoriser notamment la professionnalisation et le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap. ;
- des aides techniques : la mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) peuvent aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

Par ailleurs, HandiEM étudie les demandes de soutien des projets de création d'entreprise adaptée en lien avec le milieu de la santé.

Article 6 | Actions innovantes inclusives

Les entreprises du médicament affirment leur volonté de s'engager en faveur d'un emploi inclusif pour les personnes en situation de handicap et les personnes présentant un état de santé extrêmement fragile (affections longues durées, maladies chroniques invalidantes, accidents de la vie...) au sein des entreprises.

Cette volonté implique de dynamiser les parcours des bénéficiaires de l'accord, en agissant plus précocement dans une logique de prévention et plus rapidement dans un souci d'employabilité.

HandiEM s'engage à développer, durant la durée d'application du présent accord, des actions innovantes permettant de créer une dynamique pour l'emploi, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes présentant un état de santé extrêmement fragile, en coordonnant des initiatives locales et nationales, dans le domaine de la santé et en collaborant avec différents acteurs issus notamment de la recherche par exemple.

Les actions engagées doivent conduire à favoriser notamment des démarches coordonnées et interactives entre les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle dans les territoires et les entreprises.

Pour répondre à des enjeux sociétaux sectoriels, les réflexions ou les mesures expérimentales suivantes pourraient être initiées :

- à l'égard des aidants familiaux (afin de prévenir l'absentéisme) ;
- à l'égard des personnes présentant un état de santé extrêmement fragile afin de les maintenir dans leur employabilité ;

- à l'égard des personnes en situation de handicap atteintes d'un trouble psychique (autisme...) ;
- mise en place un label sectoriel certifiant « handi-manager » ;
- favorisant la mise en place de journées solidaires au sein des entreprises du médicament, pour mobiliser les salariés au-delà des événements nationaux telle que la semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)... ;
- mise en place des actions territoriales expérimentales favorisant le recrutement (Duoday territorial...) ;
- développement d'une offre de service mutualisée répondant à des besoins/attentes connexes des entreprises (formation, service social, accompagnement psychologique, recrutement...).

Les dépenses imputées au titre de cet article sur le budget agréé par l'État ne concernent que les personnes reconnues BOETH ou en cours de reconnaissance.

Article 7 | Fonds social de solidarité

Le fonds social de solidarité est destiné à répondre aux situations difficiles de la sphère privée que peuvent connaître les personnes en situation de handicap ou des personnes de leur entourage familial (conjoint, concubins, descendants, ascendants...), du fait du handicap ou du fait d'une fragilité liée à un état de santé :

- les personnes en situation de handicap ;
- les ayants-droits (conjoint, concubin, ascendant, descendant...) en situation de handicap ;
- les aidants familiaux de personnes en situation de handicap.

À ce titre, une aide peut être attribuée pour leur permettre de faire face à tout ou partie des dépenses relatives aux frais d'équipement, de travaux, de déplacements, bourses d'étudiants, adhésion à une plateforme d'assistance technique, surcoûts de frais de santé... Cette énumération n'est pas limitative. Ces aides s'inscrivent dans un équilibre de vie professionnelle et vie privée.

L'instruction de la demande, dans le respect de l'anonymat du demandeur, et l'attribution de ce type d'aide est réalisée par HandiEM.

Un règlement intérieur fixe les modalités de fonctionnement du fonds social de solidarité et notamment la procédure de saisine en cas d'urgence.

Le fonds social de solidarité est alimenté par les produits financiers nets des contributions collectées dans le cadre du présent accord, les actions engagées n'ayant pas de lien direct avec l'emploi. Un plafond est fixé annuellement par le conseil d'administration de HandiEM dans la limite des produits financiers.

En accord avec l'entreprise, un salarié peut bénéficier d'un aménagement horaire lié à sa présence auprès d'une personne en situation de handicap à charge.

Les salariés de l'entreprise ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou la sécurité sociale, peuvent bénéficier, sur justificatif, et avec l'accord de l'entreprise d'autorisations d'absences payées, pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins.

En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant handicapé, ou à défaut dans des circonstances exceptionnelles, l'entreprise et le salarié étudient les aménagements pouvant être apportés.

L'ensemble de ces aménagements ne sont pas imputés sur le budget de l'accord.

Article 8.1 | La réalisation d'un diagnostic préalable

Pour la mise en œuvre du présent accord, chaque entreprise, à défaut d'un diagnostic existant, en réalise un, auquel sera associé HandiEM et le correspondant handicap tel que défini à l'article 8.2 ci-dessous, permettant de faire une analyse de la situation au regard de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ce diagnostic est réalisé au niveau de l'entreprise et/ou du groupe et est présenté au comité social et économique (CSE).

HandiEM propose aux entreprises un guide méthodologique régulièrement mis à jour permettant la réalisation d'un diagnostic. Dans la continuité de celui-ci, avec l'aide du correspondant handicap, un accompagnement opérationnel réalisé par un cabinet expert indépendant est envisagé et financé par HandiEM. Les entreprises à quota zéro devront réaliser en priorité ce diagnostic.

Article 8.2 | Le correspondant handicap dans l'entreprise

Un ou des correspondants handicap sont nommés au sein de l'entreprise ou sein de chaque établissement.

Le correspondant handicap a pour rôle de piloter la mise en œuvre de l'accord selon les caractéristiques de son entreprise.

Le correspondant handicap constitue une composante essentielle à la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise. Il incarne le sujet du handicap et fait le lien entre les différents acteurs qui composent l'entreprise mais aussi avec l'extérieur.

Une attention particulière sera portée par l'entreprise lors de l'identification du correspondant handicap qui implique :

- un engagement de la direction sur le sujet handicap ;
- une mission claire attribuée au correspondant handicap ;
- la mise à disposition de ressources : un temps dédié, une formation, des outils, un appui et des échanges avec d'autres acteurs internes (directions des achats, de la communication, des moyens généraux...) ;
- le volontariat du salarié.

Son rôle, son périmètre d'intervention ainsi que l'allocation en temps sont décrits dans une lettre de mission qui précise les missions qui lui sont confiées mais aussi la politique handicap initiée par l'entreprise afin de permettre à ce dernier de prendre ses nouvelles fonctions de la manière la plus efficiente.

Il s'appuie sur un ou des correspondants handicap identifiés dans chaque établissement de l'entreprise ; étant précisé que conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un correspondant chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées.

Les missions du correspondant handicap de l'entreprise varient selon l'organisation propre à chaque entreprise. Le correspondant handicap est chargé d'informer, orienter et accompagner les personnes en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation, évolution professionnelle, accompagnement RQTH...). À ce titre, ces missions le conduisent à :

- être l'interlocuteur privilégié de HandiEM dans l'entreprise ;
- organiser la prise en compte du handicap tout au long du processus de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...) ;

- organiser des actions de sensibilisation en direction des salariés (notamment SEEPH) ou des actions ciblées (CODIR, recruteurs, managers, services supports...) sur le handicap et la fragilité liée à un état de santé ;
- construire et piloter un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget de l'entreprise) ;
- assurer la coordination dans l'entreprise des personnes en charge du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- mettre en œuvre les actions du présent accord dans l'entreprise ;
- participer au réseau établi dans la branche ;
- assurer une communication au sein de l'entreprise sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies... ;
- assurer l'information prévue par le présent accord auprès des instances représentatives du personnel.

Les missions du correspondant handicap pourront également l'amener à :

- développer et suivre les partenariats externes en lien avec le handicap (Cap emploi, services de santé au travail, centres de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, maison départementale des personnes handicapées...). À ce titre, le correspondant handicap peut coordonner des réunions pluridisciplinaires relatives au maintien dans l'emploi et l'accompagnement de situations complexes ;
- assurer une activité de veille et être force de proposition
- partager les bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise au sein de groupes de travail ;
- sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées (EA), établissement et service d'aide par le travail (ESAT), travailleur indépendant handicapé (TIH).

Les entreprises informent le comité social et économique (CSE) de la personne désignée en tant que correspondant handicap.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation chargée notamment d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des personnes handicapées.

Article 8.3 | *Le suivi de l'accord dans l'entreprise et dans la branche*

Chaque entreprise établit, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, la déclaration et le versement sont effectués par un seul de ses établissements.

Chaque année, HandiEM présente à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) un bilan de l'année écoulée et les orientations de l'année suivante de la branche sur l'application du présent accord.

À cette occasion, la CPNEIS peut émettre des avis et recommandations sur la politique conduite par HandiEM.

Le suivi du nombre de contrats (par type et durée de contrat) de personnes en situation de handicap, sera présenté annuellement au conseil d'administration de HandiEM.

Article 9 | *Pilotage et suivi*

Article 9.1 | *HandiEM : une association dédiée*

Cette association, créée par les partenaires sociaux le 5 juin 2010, est spécialement dédiée à l'animation et au suivi et à la mise en œuvre du présent accord. Cette association loi 1901 à gestion paritaire, sans but lucratif, est dotée de la personnalité morale. Les statuts sont annexés au présent accord.

9.1.1. Les missions de cette association

HandiEM a notamment pour fonctions de :

- collecter et mutualiser les contributions des entreprises relevant de l'accord :
 - de fixer les règles de collecte et de gestion de la contribution, de financement des actions ;
 - de contrôler les dépenses prévues dans le cadre du présent accord ;
 - de prendre toutes les décisions nécessaires à la réalisation des actions prévues par le présent accord ;
- financer des actions visant l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
 - d'apporter une aide opérationnelle et de conseil au recrutement et au maintien dans l'emploi par la mise à disposition d'une assistance téléphonique ;
 - instruire les demandes de prises en charge des entreprises en vue du maintien et de l'insertion des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- accompagner et conseiller les entreprises dans la recherche de solutions aux situations individuelles et dans la construction et suivi de leur politique handicap :
 - identifier les dispositifs de droit commun d'aides déjà existantes pour accompagner l'emploi des personnes en situation de handicap ou fragilisée par un état de santé majeur (services santé au travail, CRAM, pôle emploi, prévoyance, retraite, emplois accompagnés...) ;
- informer, sensibiliser et mobiliser les entreprises et partenaires sur le handicap pour maintenir la dynamique de l'accord :
 - de mettre en œuvre et proposer les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap (forums de recrutement pour les étudiants et alternants, développement de conventions avec des universités, écoles...) ;
 - d'animer et de coordonner le réseau d'entreprises pour capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques avec l'ensemble des correspondants handicap et parties prenantes d'entreprise (groupes de travail, classes virtuelles, séminaires, clubs territoriaux...) ;
 - de développer les partenariats et d'accompagner la mise en œuvre des actions innovantes inclusives ;
 - de faire connaître l'accord auprès de l'ensemble des entreprises du médicament, du monde de l'éducation et de tout acteur intéressé par la thématique du handicap ;
 - de mettre à la disposition des entreprises un guide pratique sur les modalités d'application du présent accord ;
 - d'informer les services médico-sociaux pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou présentant un état de santé extrêmement fragile ;
 - d'informer les différents partenaires sur les résultats des actions, notamment l'administration, la CPNEIS, les signataires du présent accord...

Cette association est dotée des moyens nécessaires à son fonctionnement.

9.1.2 La composition du conseil d'administration de HandiEM

Le conseil d'administration de l'association comprend deux collèges respectivement composés :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants du LEEM.

9.1.3. Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour faire et autoriser tout acte conforme aux missions de l'association énumérées ci-dessus à l'article 9.1.1 et dans les conditions statutaires :

- il suit la mise en œuvre du présent accord ;
- il donne les grandes orientations d'action ;
- il suit l'avancement des actions collectives ;
- il fixe les règles de collecte, de gestion et d'utilisation des sommes que HandiEM est habilitée à percevoir dans le cadre du présent accord ;
- il définit :
 - les modalités selon lesquelles les dépenses sont éligibles au titre du budget handicap au niveau des entreprises dans le respect des obligations légales et réglementaires ;
 - les conditions de prise en charge des dépenses par le budget handicap dans les entreprises ;
 - les règles de contrôle des dépenses effectuées par l'entreprise et les met en œuvre ;
- il détermine les critères et montants de prise en charge des dépenses par HandiEM sur le budget de l'accord, et notamment les plafonds des aides versées dans le cadre du Fonds social de solidarité ou des aides incitatives à l'embauche ;
- il approuve l'exercice ;
- il valide les demandes de financement des entreprises à HandiEM supérieures à un plafond qu'il fixe.

Article 9.2 | *Le financement des actions du présent accord*

9.2.1. Budget des actions de l'accord

Les actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord sont financées par le budget « handicap ».

Ce budget correspond au montant total des contributions dues par les entreprises ou les établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, défini à l'article 1.2 au titre du financement des fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour les années 2020-2022, calculées conformément aux articles D. 5212-19 et suivants du code du travail. Le budget est versé à HandiEM.

Le niveau de prise en compte des actions, de pilotage, de suivi et de sensibilisation des salariés correspond à 25 % maximum du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.

Afin de permettre à HandiEM de poursuivre le financement des actions prévues au présent accord, il est proposé de reporter une partie du budget non utilisé de l'accord du 21 mai 2014 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap sur le budget du présent accord. Le montant du report sera fixé avec l'État avant le 31 mars 2020 au vu du bilan définitif de l'accord arrivant à échéance au 31 décembre 2019.

9.2.2. Budget du suivi et de la coordination de l'accord au niveau de la branche

Les dépenses de fonctionnement de HandiEM sont imputables sur le budget dans la limite du plafond défini à l'article 9.2.1 du présent accord. Les règles d'engagement et de contrôle des dépenses (plafonnement et modalités de dépenses) sont fixées par le conseil d'administration de HandiEM ou par le bureau sur délégation confiée par le conseil d'administration.

Article 10 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par le ministre chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord sera réputé non-écrit.

Un bilan intermédiaire de l'exécution de l'accord doit être effectué tous les ans et doit être présenté à la DGEFP-METH, précisant notamment le nombre de contrats en alternance et les stages conclus.

Conformément à l'article L. 5212-8 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée limitée de trois ans, soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022, renouvelable une fois.

À l'issue de cette période, les partenaires sociaux se réunissent pour faire le bilan de cet accord. Il ne peut y avoir de reconduction tacite.

Article 11 | Extension, dépôt et agrément

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Les parties signataires sauront la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés de la délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'obtenir l'agrément du présent accord par le ministre chargé du travail.

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

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

Fait à Paris, le 21 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Budget prévisionnel de l'accord collectif du 21 novembre 2019 en pourcentage de la contribution

	Budget 2020	En % de la contribution	Budget 2021	En % de la contribution	Budget 2022	En % de la contribution
Produits						
Collecte	5 200 000 €		6 600 000 €		6 500 000 €	
Total produits	5 200 000 €		6 600 000 €		6 500 000 €	
Charges						
Recrutement (art. 2)	1 645 000 €	32 %	2 300 000 €	35 %	2 300 000 €	35 %
Maintien dans l'emploi (art. 3)	1 645 000 €	32 %	2 300 000 €	35 %	2 130 000 €	33 %
Mobilisation et sensibilisation (art .4)	650 000 €	13 %	600 000 €	9 %	550 000 €	8 %
Recours au secteur protégé et adapté (partenariats) (art .5)	200 000 €	4 %	250 000 €	4 %	300 000 €	5 %
Actions innovantes inclusives BOETH (art. 6)	500 000 €	10 %	500 000 €	8 %	500 000 €	8 %
Mise en œuvre et suivi de l'accord (art.8)	50 000 €	1 %	60 000 €	1 %	70 000 €	1 %
Pilotage et suivi (art.9)	510 000 €	10 %	590 000 €	9 %	650 000 €	10 %
Total charges	5 200 000 €		6 600 000 €		6 500 000 €	

Annexe II Statuts de HandiEM « handicap entreprises du médicament »

Par statuts en date du 19 avril 2000, enregistrés par la préfecture le 25 mai 2010, l'association HandiEM a été créée.

Dans le cadre de la signature d'un nouvel accord collectif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en date du 24 mai 2014, les présents statuts remplacent et annulent l'ensemble des dispositions des statuts en date du 19 avril 2000.

Par conséquent, il convient ce qui suit.

I. Objet et composition de l'association

Article 1^{er} | Dénomination

Les présents statuts régissent une association, à gestion paritaire, sans but lucratif, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par le décret du 16 août 1901, ayant pour nom : HandiEM, ci-après dénommée l'association.

Article 2 | Objet et missions

L'association a pour objet la gestion, l'animation, le suivi et la mise en œuvre de l'accord collectif de branche en vigueur, des entreprises du médicament en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, signé entre le LEEM et les organisations syndicales de salariés.

L'association a notamment pour fonctions :

- d'apporter une aide opérationnelle au recrutement et au maintien dans l'emploi ;
- de mettre en œuvre les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- d'animer et de coordonner le réseau d'entreprises pour capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques avec l'ensemble des correspondants handicap d'entreprise ;
- de développer les partenariats et d'accompagner la mise en œuvre des actions expérimentales ;
- de fixer les règles de collecte et de gestion de la contribution, de financement des actions ;
- de contrôler les dépenses prévues dans le cadre du présent accord ;
- de faire connaître l'accord auprès de l'ensemble des entreprises du médicament, du monde de l'éducation et de tout acteur intéressé par la thématique du handicap ;
- d'assurer le suivi des résultats obtenus en réalisant le bilan d'activité annuel et pluriannuel ;
- de prendre toutes les décisions nécessaires à la réalisation des actions prévues par le présent accord ;
- de mettre à la disposition des entreprises un guide pratique sur les modalités d'application de l'accord de branche en vigueur ;
- d'informer les différents partenaires sur les résultats des actions, notamment l'administration, la CPNEIS, les signataires du présent accord.

Article 3 | Durée

La durée de l'association est illimitée.

Article 4 | Siège social

Le siège social est fixé au 15, rue Rieux à Boulogne-Billancourt. Il peut être modifié à tout moment par son conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.

Article 5 | Composition

Sont membres de l'association les organisations syndicales signataires de l'accord collectif de branche en vigueur.

II. Administration et fonctionnement

Article 6 | Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration paritaire comprend deux collèges respectivement composés :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire de l'accord collectif de branche en vigueur ;
- d'un nombre égal de représentants du LEEM.

Les administrateurs sont désignés pour deux ans ; leur mandat est renouvelable.

En cas de vacance, l'organisation intéressée pourvoit au remplacement de son ou ses représentants, le mandat de ceux-ci prenant fin à l'époque où expirait le mandat des personnes remplacées.

Article 7 | Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président et/ou sur la demande de la moitié au moins de ses membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège.

Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus de deux procurations.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou valablement représentés.

La convocation et les documents nécessaires à la tenue de la réunion sont adressés au moins quinze jours à l'avance et comporte l'indication de l'ordre du jour. Celui-ci est conjointement établi par le président et le secrétaire.

Les décisions sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou valablement représentés. En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure.

Le conseil d'administration fixe, à la fin de chaque année, le calendrier prévisionnel de ses réunions de l'année suivante.

Chaque réunion du conseil d'administration fait l'objet d'un relevé de décisions. Ce relevé de décisions est établi sous la responsabilité du président et du secrétaire. Il est approuvé par le conseil d'administration lors de la réunion suivante.

Après approbation, le relevé de décisions du conseil d'administration est envoyé à l'ensemble des administrateurs.

Article 8 | Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour faire et autoriser tous actes conformes aux missions de l'association énumérées ci-dessus à l'article 2 :

- il suit la mise en œuvre du présent accord ;
- Il donne les grandes orientations d'action ;
- il suit l'avancement des actions collectives ;
- il fixe les règles de collecte, de gestion et d'utilisation des sommes que l'association est habilitée à percevoir dans le cadre de l'accord collectif de branche en vigueur ;
- il définit :
 - les modalités selon lesquelles les dépenses sont éligibles au titre du budget handicap au niveau des entreprises, dans le respect des obligations légales et réglementaires ;
 - les conditions de prise en charge des dépenses par le budget handicap dans les entreprises ;
 - les règles de contrôle des dépenses effectuées par l'entreprise et les met en œuvre ;
- il détermine les critères de prise en charge des dépenses par Handi-EM ;
- il approuve l'exercice ;
- il valide les demandes de financement des entreprises à Handi-EM supérieures à un plafond qu'il fixe.

Article 9 | Le président

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau composé d'un président, un vice-président, un trésorier, un secrétaire et un nombre d'administrateurs tel que défini à l'article 14 des présents statuts, pour une durée de deux ans.

Le président est choisi alternativement dans le collège employeur ou le collège salarié. Le vice-président et le secrétaire appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le trésorier appartient au même collège que le président.

Le président assure l'exécution des décisions du conseil d'administration et le fonctionnement régulier de l'association qu'il représente en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il a les pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'association dans le cadre des décisions du conseil d'administration.

Il ouvre tout compte bancaire ou postal. Il peut se faire suppléer par un mandataire pour des objets déterminés.

Sur approbation du conseil d'administration, il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier.

Le trésorier suit les comptes et le secrétaire établit l'ordre du jour et le relevé de décisions.

Article 10 | Bureau

Le bureau est composé paritairement du président, du vice-président, du trésorier, du secrétaire et d'un nombre d'administrateurs déterminé de la manière suivante :

- deux élus issus de chaque collège si quatre organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont signataires de l'accord collectif de branche en vigueur, soit quatre administrateurs ;

- trois élus issus de chaque collège si cinq organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont signataires de l'accord collectif de branche en vigueur, soit six administrateurs ;
- quatre élus issus de chaque collège si six organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont signataires de l'accord collectif de branche en vigueur, soit huit administrateurs.

Les réunions du bureau auront lieu quatre fois par an et plus en tant que de besoin.

Le bureau assure la gestion de l'association et exerce les délégations que lui confie le conseil d'administration.

Le bureau vérifie chaque année la régularité des opérations comptables et financières, et il assure le suivi des actions engagées par l'association.

Ses observations sont consignées dans un rapport écrit, adressé au conseil d'administration qui complète celui du commissaire aux comptes ou de son suppléant.

La convocation et les documents nécessaires à la tenue de la réunion sont adressés au moins quinze jours à l'avance ; la convocation comporte l'indication de l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le président et le secrétaire.

Article 11 | Exercice des fonctions d'administrateur

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues à l'article 9-4° b des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Les représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord collectif de branche en vigueur bénéficient d'une autorisation d'absence payée pour assister aux réunions du conseil d'administration et du bureau dans les conditions fixées à l'article 15-5° e des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Article 12 | Ressources annuelles

Les ressources annuelles de l'association se composent :

- de tout ou partie de la contribution annuelle non utilisée dont les entreprises, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif de branche en vigueur, sont redevables au titre de l'article L. 5212-9 du code du travail ;
- du revenu de ses biens ;
- des produits financiers provenant du placement des contributions ;
- des subventions de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements publics ;
- de toutes autres ressources autorisées par la loi et, s'il a lieu, avec l'agrément de l'autorité compétente ;
- de l'expertise et l'intervention en temps des personnes extérieures compétentes pour mener à bien les actions de l'association.

Article 13 | Dépenses

Outre celles finançant les charges répondant aux différentes missions définies à l'article 2 des présents statuts, elles comprennent les frais de gestion, de fonctionnement et d'information de l'association.

Article 14 | Commissaire aux comptes

Le conseil d'administration procédera à la nomination d'un commissaire aux comptes et de son suppléant.

Le conseil d'administration établira la liste des documents qui devront faire l'objet d'une certification.

III. Dispositions diverses

Article 15 | *Règlement intérieur*

Le conseil d'administration établira en fonction des besoins un règlement intérieur.

Article 16 | *Modification de statuts*

Les présents statuts ne peuvent être modifiés qu'à condition que les propositions de modification figurent à l'ordre du jour du conseil d'administration et soient adressées aux administrateurs en même temps que la convocation.

La modification des statuts sera adoptée à la majorité simple des membres du conseil d'administration.

Article 17 | *Dissolution. Liquidation*

La dissolution de l'association ne peut avoir lieu que :

- sur décision du conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7 ;
- par dénonciation de l'accord collectif de branche en vigueur, soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés l'ayant signé, soit par le LEEM ;
- si les pouvoirs publics n'accorderaient pas son agrément à l'association ou venaient à le lui retirer.

En cas de disparition de l'association par dissolution volontaire, statutaire ou judiciaire, les biens et les droits détenus par celle-ci seront transmis à l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés créée par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 17 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183 | Convention collective nationale

IDCC : 1182 | **PORTS DE PLAISANCE**

Avenant du 28 janvier 2020
relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050282M

IDCC : 1182

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

FFPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Au titre de l'année 2020

Au 1^{er} janvier 2020, le montant de la valeur du point, soit 9,945 €, sera augmentée de 1,3 % et deviendra 10,074 €.

Fait à Paris, le 28 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(Établissements et services à but non lucratif)

Accord du 29 octobre 2019

relatif à la création de la CPPNI et au financement du paritarisme

NOR : ASET2050082M

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

CESSMS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif tend à se structurer afin, notamment, de favoriser sa représentation et favoriser le dialogue social.

Conformément à la loi, les partenaires sociaux ont entamé des négociations pour mettre en place la nouvelle instance de négociation et d'interprétation.

Le présent accord a pour objet de supprimer et remplacer les dispositions de l'accord relatif à la CPB du 11 mars 1996 modifié par avenant n° 1 en date du 6 mai 2014, au regard de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui instaure une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il supprime également le règlement intérieur de la CPB en date du 28 avril 2004 modifié par avenant n° 1 du 6 mai 2014.

Dans le même temps, les organisations d'employeurs ont mis en place une représentation patronale unique, à travers la création d'une confédération du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif.

Au regard de ce qui précède, les parties signataires du présent accord prennent les dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Objet de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Elle exerce également les missions d'observation de la négociation collective.

2.1. Rôle

La CPPNI a pour mission de négocier des accords ayant vocation à être étendus couvrant l'intégralité des entreprises de son champ d'application tel que défini par l'accord n° 2005-03 du 18 février 2005 et de ses avenants.

2.2. Composition

La CPPNI est composée de 4 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

2.3. Fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins 4 fois par an.

Le calendrier des réunions est fixé paritairement conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Un programme annuel de travail est établi en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

L'ordre du jour de chaque réunion est élaboré lors de la séance de négociation précédente, en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés immédiatement après la fixation du calendrier des réunions de la commission. Les documents nécessaires à la négociation, notamment les projets d'accord, sont adressés préalablement à la réunion au moins 10 jours calendaires avant la date prévue pour la négociation.

La présidence est assurée par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives qui en assurent le secrétariat, dont la rédaction du projet de procès-verbal présenté lors de la réunion suivante pour amendements et validation.

Article 3 | *Interprétation*

3.1. Rôle

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation a pour mission d'interpréter les accords qu'elle a conclus lorsqu'elle est saisie à cette fin.

3.2. Composition

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation est composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

3.3. Fonctionnement

La CPPNI peut être saisie par une organisation professionnelle d'employeurs représentative ou par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés.

Elle peut également être saisie par une juridiction judiciaire française en interprétation d'un accord qu'elle a conclu.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Elle est présidée de manière alternée à chaque commission par un représentant employeur ou un représentant salarié. Le secrétariat est assuré par un représentant employeur.

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé en séance par les membres présents. Les avis sont adressés aux membres de la CPPNI.

Article 4 | Observatoire de la négociation collective

4.1. Rôle

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire assure les missions d'observatoire de la négociation collective conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2232-9, 3°, du code du travail, elle établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan de l'action du secteur « en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

4.2. Composition

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire est composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

4.3. Fonctionnement

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Pour exercer sa mission d'observation, la CPPNI est destinataire de tous les accords des entreprises du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et des accords d'entreprise de la Croix-rouge française. Elle est également destinataire des accords de branches composant le secteur d'activités.

Les modalités de consultation et de travail de cet observatoire seront précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 5.5 du présent accord.

Article 5 | Modalités de fonctionnement de la CPPNI

5.1. Modalités de prise de décision

Les décisions sont prises paritairemment à la majorité qualifiée de 150 mandats, sachant que les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives disposent respectivement de 100 mandats. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'un nombre de mandats correspondant à son pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 150 mandats, mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

5.2. Mise en place d'une association paritaire de financement des instances paritaires du secteur

5.2.1. Création d'une association paritaire

Il sera créé une association paritaire de financement des instances paritaires du secteur.

Les statuts détermineront la gouvernance, dont un conseil d'administration auquel participe de droit chaque organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative du secteur.

L'association mettra en place un règlement intérieur qui déterminera notamment les modalités de collecte des contributions et de remboursement des frais.

5.2.2. Finalité de l'association paritaire

Les fonds collectés sont destinés à rembourser, pour les représentants salariés et employeurs, sur justificatifs et dans les limites fixées par le règlement intérieur :

- les temps d'instances ;
- les temps de préparation ;
- les temps de transport ;
- les frais de repas, transports et d'hébergement ;
- ainsi que les salaires des participants aux préparations et réunions paritaires.

Les frais de collecte et les frais de fonctionnement de l'association paritaire visée à l'article 5.2.1 seront également à la charge du fonds de financement des instances paritaires du secteur.

Les fonds non consommés seront reportés à la clôture des comptes sur l'exercice suivant.

5.2.3. Montant de la contribution et modalités de recouvrement

La contribution financière instaurée par le présent accord est fixée à 0,0035 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année N – 1.

Elle est appelée, chaque année, dès le 1^{er} euro.

Elle est obligatoire pour tous les employeurs entrant dans le champ d'application défini dans l'accord de branche n° 2005-03 étendu, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Le règlement intérieur déterminera l'organisme en charge de la collecte des fonds.

5.3. Autorisations d'absences

Toute participation à une réunion d'instance ou groupe de travail paritaire du secteur est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ouvre droit au maintien de la rémunération ainsi qu'à autorisations d'absences qui couvrent les temps de déplacements ainsi que les temps de préparation aux réunions.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à rémunération ou à report de ce jour de congé ou de repos.

Pour préparer leur participation aux réunions d'instances ou groupes de travail, les membres bénéficient d'un temps de préparation égal au temps de la réunion. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une journée.

Par ailleurs, pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail, les membres disposent d'une demi-journée par trajet pour un temps de déplacement égal ou inférieur à 3 heures sur la base SNCF ou d'une journée par trajet pour un temps de déplacement supérieur à 3 heures sur la base SNCF.

5.4. Mise en place de groupes de travail paritaires

La CPPNI décidera, selon les modalités de prises de décisions visées à l'article 5.1 du présent accord, de la mise en place de groupes de travail paritaires.

La CPPNI en définira les missions et objectifs.

5.5. Règlement intérieur

Un règlement intérieur déterminera les autres modalités de fonctionnement de la CPPNI.

Article 6 | *Rôle de la CPNE-FP et des DR CPNE-FP*

6.1. CPNE-FP

6.1.1. Missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle exerce les missions suivantes en matière de formation professionnelle :

- la définition des orientations du secteur en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- la fixation des coûts de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la professionnalisation en alternance conformément aux dispositions légales et du présent accord ;
- la création de certifications professionnelles de branches qui pourront être inscrites au RNCP ou au répertoire spécifique des habilitations et certifications ;
- la définition des actions de formation prioritaires qui pourront faire l'objet d'un financement au titre de l'abondement du CPF ;
- la recherche de partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
- le suivi de la mise en application des accords conclus dans le secteur en matière de formation professionnelle ;
- la communication via l'OPCO santé d'une trame d'entretien professionnel ;
- toute action de promotion et de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Elle exerce les missions suivantes en matière d'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans le secteur sur la base des travaux réalisés par l'observatoire prospectif, des métiers, des qualifications et des compétences. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP seront mis à disposition de la CPPNI ;
- la production d'un rapport d'analyse intermédiaire annuel sur l'emploi et d'un rapport triennal de synthèse.

La CPNE-FP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation.

6.1.2. Composition

La CPNE-FP est composée de deux représentants dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du secteur désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant. La présence des deux représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.

Le collège employeurs désigne autant de titulaires et de suppléants. La présence de tous les représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des représentants suppléants du collège employeur, pouvant siéger pour un nombre égal à celui des représentants suppléants du collège salariés.

6.1.3. Réunions plénières

Le nombre de réunions plénières est fixé à cinq par an.

En cas de saisine par une organisation professionnelle représentative ou par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau du secteur, le bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le président et le président adjoint.

6.1.4. Bureau

Chaque collège désigne, pour un mandat de deux ans, un bureau constitué d'un président, d'un président adjoint et de deux membres, un pour chaque collège. Le président et le président adjoint ne peuvent appartenir au même collège.

La présidence est exercée de manière alternée par le président et le président adjoint, une année chacun.

Le bureau, convoqué paritairement par le président et le président adjoint, se réunit avant chaque réunion plénière. Il arrête l'ordre du jour de celle-ci, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières.

Il est en relation régulière avec les autres instances du secteur (CPPNI, bureau de l'OPCO Santé, commission de coordination des politiques emploi formation), en vue d'assurer une cohérence dans la prise des décisions sur des sujets communs aux différentes instances.

6.1.5. Groupes paritaires de travail

La CPNE-FP ou son bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale représentative au niveau du secteur, et autant de représentants employeurs que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière.

6.1.6. Missions de représentation

Le président et le président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes du secteur ou des organismes hors secteur chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer.

Le président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 8 missions de représentation.

6.1.7. Secrétariat administratif et technique

La confédération, en lien avec la présidence de la CPNE-FP, assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP via notamment, les missions suivantes :

- préparation des réunions plénières ;
- préparation des réunions de la présidence paritaire ;
- préparation des réunions des groupes de travail paritaires ;
- accompagnement ou représentation par délégation de la présidence paritaire à certaines réunions institutionnelles (ministères, DGCS, ARF...) ;
- traitement des courriers adressés à la CPNE-FP ;
- élaboration des certificats de qualification professionnelle du secteur ;
- élaboration des attestations de réussite aux formations dont notamment celles de « Surveillant(e) de nuit qualifié(e) », « Maître(sse) de maison », et « Maître d'apprentissage » et « Moniteur d'atelier » ;
- référent par délégation de la présidence paritaire auprès des organismes de formation ;
- relation avec les groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation et les services techniques de l'OPCO Santé sur les chantiers en cours ;
- mise en place d'outils (tableaux de bord...) ;
- assistance technique de la présidence paritaire ;
- suivi des relations du bureau national avec les délégations régionales de la CPNE-FP ;
- suivi des relations avec l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ;
- veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale ;
- suivi des dispositifs du secteur avec les organismes de formation labellisés (DSB-VAE...).

6.1.8. Modalités de prise de décision

Les décisions de la CPNE-FP sont prises conformément à l'article 5.1 du présent accord.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le secrétariat administratif et technique.

6.2. DR CPNE-FP

6.2.1. Rôle des délégations régionales

Est mise en place une délégation régionale par région administrative.

En lien avec les orientations de la CPNE-FP, la délégation régionale :

- représente auprès des partenaires institutionnels ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts du secteur ;
- informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations du secteur et de leurs établissements, de l'emploi et de la formation dans sa région ;
- veille à la mise en place et assure le suivi des dispositifs de formation et d'accompagnement du secteur en région et en fait la promotion auprès des partenaires institutionnels ;
- assure la promotion régionale en matière d'apprentissage, au regard des besoins régionaux ;
- assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP ;

- relaie la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l’observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences pour le développement des études régionales et notamment en cas de mise en œuvre d’une politique d’observation partagée par les instances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d’études à l’observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.

6.2.2. Composition de chaque délégation régionale

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- deux représentants titulaires dûment mandaté par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l’arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif qui peuvent, en cas d’empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- et autant de représentants pour les organisations professionnelles d’employeurs représentatives que de représentants pour l’ensemble des organisations syndicales représentatives. Les titulaires peuvent, en cas d’empêchement, se faire remplacer par des suppléants.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du secteur désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d’empêchement, se faire remplacer par un suppléant.

Les représentants de chaque organisation sont désignés auprès du secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP, qui informe le président et le président adjoint de la CPNE-FP, lesquels assurent la mise en place de la délégation et informent les autorités politiques et administratives de la région.

Chaque collège de la délégation régionale désigne pour un mandat de deux ans un président et un président adjoint.

La présidence est exercée de manière alternée par le président et le président adjoint, une année chacun.

6.2.3. Fonctionnement

A. Organisation des réunions plénières régionales

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à cinq par an d’une journée chacune.

Le président et le président adjoint de la délégation régionale de la CPNE-FP arrêtent l’ordre du jour, fixent la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée aux membres de la délégation régionale par le président ou le président adjoint au moins 15 jours avant la réunion, afin qu’ils puissent la communiquer à leurs employeurs.

B. Modalités de prise de décisions

Les décisions des DR CPNE-FP sont prises conformément à l’article 5.1 du présent accord.

C. Missions de représentation

Le président et le président-adjoint représentent la DR CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes du secteur ou des organismes hors secteur chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière de la DR CPNE-FP.

En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer.

Le président et le président-adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 4 missions de représentation.

6.2.4. Compte-rendu d'activité

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP établit annuellement un compte rendu d'activité faisant état des réunions organisées, des thèmes abordés tout comme des rencontres auxquelles ses membres ont participé.

Le bilan intégrera également des éléments quantitatifs sur le déroulé de chaque réunion (nombre de présents, annulation de réunions, etc.).

Ce compte-rendu d'activité devra être adressé au cours du premier semestre de l'année suivante (N + 1) au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

La CPNE-FP établit un rapport annuel compilant les informations transmises dans tous les comptes-rendus régionaux.

Article 7 | Dispositions diverses

7.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

7.2. Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

7.3. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.4. Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

7.5. Extension

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

7.6. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la réalisation des conditions cumulatives suivantes :

- la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément ;
- la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fait à Paris, le 29 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(Établissements et services à but non lucratif)

Accord du 29 octobre 2019
relatif à la promotion et la reconversion par l'alternance

NOR : ASET2050261M

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

CESSMS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objectifs

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 mentionnées à l'article L. 6313-5.

Article 2 | Publics visés

La reconversion ou promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, soit les salariés en CDI/contrat unique d'insertion (CDI/CUI) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

Article 3 | Certifications éligibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 le présent accord définit les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Le secteur dans son ensemble est soumis aux injonctions d'évolution de « l'offre » que ce soient dans les domaines sanitaires, sociales ou médico-sociales qui ont un fort impact sur les métiers exercés et imposent des évolutions.

Ces évolutions de l'offre se traduisent dans la stratégie nationale de santé « Ma santé 2022 », dans les orientations d'inclusion portées par le secrétariat d'état aux personnes handicapées, dans le plan pauvreté, ou encore la concertation grand âge et autonomie et imposent aux entreprises du secteur de faire évoluer leurs organisations et partant leurs métiers.

Par ailleurs, il a été tenu compte des résultats de l'enquête emploi conduite en 2017 par notre secteur « sanitaire, social, médico-social, privé à but non lucratif » et des besoins en termes d'évolution des emplois et de compétences qu'elle a mis en évidence.

Sur ces bases, il a été considéré que les métiers/fonctions répertoriés ci-dessous étaient les plus impactés par les évolutions en cours et relevaient à ce titre des priorités du dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

3.1. Métiers du soin

Les certifications suivantes permettent de répondre aux besoins en compétences nécessaires à l'évolution des modalités de prise en charge dans le cadre de la transformation de l'offre (prise en charge en milieu ouvert et intervention à domicile notamment) :

- diplôme d'État d'aide-soignant ;
- brevet professionnel de préparateur en pharmacie ;
- diplôme d'État d'infirmier ;
- diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale ;
- diplôme de technicien supérieur en Imagerie médicale et radiologie thérapeutique ;
- diplôme d'État d'ergothérapeute ;
- diplôme d'État de psychomotricien ;
- diplôme d'État d'orthophoniste ;
- diplôme d'État de kinésithérapeute ;
- certificat de capacité d'orthoptiste.

3.2. Métiers de la filière éducative et sociale

Les problématiques sont identiques à celles du soin et prennent en compte le fait que la promotion ou la reconversion professionnelle sur des métiers pour l'essentiel réglementé suppose l'accès à une certification correspondante :

- diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social ;
- diplôme d'État de moniteur éducateur ;
- diplôme d'État d'éducateur spécialisé ;
- diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé ;
- diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants ;
- diplôme d'État d'assistant de service social ;
- diplôme d'État d'assistant familial ;
- diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale ;
- diplôme d'État de médiateur familial ;
- certificat de compétences de mandataire judiciaire ;

3.3. Métiers de la filière administrative

- diplôme universitaire TIM ;
- licence professionnelle TIM ;
- titre professionnel de secrétaire assistant médico-social.

L'évolution de l'offre de soins et des modalités de prise en charge amène des besoins de recrutement importants sur ces métiers et d'évolution des emplois et des compétences.

3.4. Fonctions nouvelles

Les regroupements d'entreprises et la transformation des activités, ainsi que le fort impact du numérique, créent un besoin de compétences nouvelles.

Ce qui conduit à identifier les besoins suivants :

Au titre de la coordination :

- gestionnaire de SSIAD.

Au titre de l'impact du numérique :

- Bac. pro. systèmes numériques ;
- BTS services informatiques aux organisations.

Au titre des réorganisations des champs d'activité du secteur :

- licence de gestion de projet ;
- licence professionnelle RH ;
- BTS, Bac. pro. correspondant aux métiers de la filière administrative.

Article 4 | Organisation de la formation

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 activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 5 | Durée des actions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance doivent réunir deux conditions :

- une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, pouvant être allongée pour les jeunes de 16 à 25 ans 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 ;
- une durée de la formation (positionnement, évaluation, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heures de stage, y compris celles prévues par les référentiels de certification) comprise entre 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et 25 % de la durée totale (soit 455 heures pour un emploi à temps plein pendant un an).

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance conformément à l'article L. 6324.6 du code du travail.

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur sanitaire, social, et médico-social privé à but non lucratif, les signataires décident que, lorsque l'objectif de certification et le niveau de compétence du bénéficiaire le justifient :

- la durée de l'avenant peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Pour les personnes âgées 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, afin de compléter leur formation initiale :

- la durée de l'avenant peut être légalement portée, si nécessaire, jusqu'à 36 mois ;
- les signataires décident que la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, si nécessaire, jusqu'à 2 200 heures, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux actions d'accompagnement à la VAE.

Article 6 | Tutorat

6.1. Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion en alternance.

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

6.2. Rôle, missions et statut du tuteur

Les dispositions de l'accord du 7 mai 2015 relatives aux tuteurs dans les contrats de professionnalisation sont applicables aux tuteurs de la promotion et reconversion par alternance.

Article 7 | Financement

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont financées prioritairement sur les fonds de l'alternance par l'OPCO.

Dans un souci de sécurisation des parcours professionnels promotionnels et afin de parvenir « à la garantie de bonne fin » des formations longues « certifiantes » du secteur, la période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment :

- en articulation avec le congé de transition professionnelle dont les critères de prise en charge sont possiblement définis par l'OPCO Santé sur la base des éventuels conventionnements établis par l'OPCO et les commissions de transitions professionnelles ;
- en articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant.

La CPNE-FP établit les montants de prise en charge des actions de professionnalisation en alternance. Cette prise en charge inclut les coûts pédagogiques et les frais annexes. Elle peut également inclure la rémunération pendant la formation.

8.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

8.2. Durée de l'accord

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

8.3. Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

8.4. 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.

8.5. Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

8.6. Extension

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

8.7. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension.

Il prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la réalisation des conditions cumulatives suivantes :

- la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément ;
- la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fait à Paris, le 29 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

Avenant n° 01-20 du 17 janvier 2020
relatif à la valeur du point

NOR : ASET2050276M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Valeur du point

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (Alisfa) est fixée à 55 € (cinquante-cinq euros).

Au cours de l'année 2020, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations visant à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes avec l'objectif de conclure la négociation d'un avenant à l'accord cadre n° 01-17 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes et d'un avenant à la convention collective portant sur le système de classification.

Article 2 | Champ d'application

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la valeur du point définit dans ce présent accord s'applique aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « accord salarial : valeur du point », ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2020.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 17 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

Avenant n° 02-20 du 17 janvier 2020

relatif à la modification de l'article 1.3
 « Rémunération minimum de branche » de la convention collective

NOR : ASET2050277M

IDCC : 1261

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

Elisfa,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunération minimum de branche

À l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le 3^e alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 18 713 € annuels bruts (dix-huit mille sept cent treize euros). »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 2 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Dans les conditions légales et réglementaires, le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 17 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : **1261** | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

Avenant n° 03-20 du 22 janvier 2020

relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050278M

IDCC : 1261

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

Elisfa,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

USPAOC CGT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial est composée d'associations et d'organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1^{er} et 2 de la loi du 31 juillet 2014, quelle qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- l'accueil de jeunes enfants ;
- l'accueil et l'animation de la vie sociale et familiale ;
- l'intervention sociale et/ou culturelle.

La majorité des structures sont de petites tailles et comptent moins de 10 salariés en ETP.

Les métiers s'organisent autour des fonctions suivantes :

- fonctions de direction ;
- fonctions liées à la petite enfance ;
- fonctions liées à l'animation ;
- fonctions administratives et liées aux ressources Humaines ;
- fonctions techniques.

Dans les métiers de la petite enfance, les professions sont réglementées par le code de la santé publique. L'ouverture d'un établissement d'accueil de jeunes enfants (EAJE) n'est autorisée que si certains professionnels qualifiés y travaillent. Les recrutements se font, donc, principalement sur les diplômes des métiers de la petite enfance parmi lesquels le CAP accompagnement éducatif petite enfance, le diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture et enfin le diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants.

Dans les centres sociaux, l'agrément délivré par la caisse nationale d'allocations familiales (CNAF), donne des obligations d'exercice de la fonction d'animation globale requérant des compétences techniques particulières que doivent posséder les équipes. Les fonctions d'animateur(rice) et de référent(e) famille nécessitent de posséder des qualifications spécifiques, niveau 5 et 6.

Les postes d'encadrement (directeurs(rices), responsables techniques...) sont accessibles par des diplômes de niveau 6 (Bac + 3) à X (Bac + 5), en sciences humaines et sociales, droit, économie et gestion. Un DES JEPS, une licence ou un master et une expérience confirmée dans l'animation sociale permettent d'exercer des fonctions d'encadrement dans les centres sociaux. Pour prétendre au poste de directeur ou directrice de crèche, il faut justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en tant qu'infirmier(ère), puéricultrice ou éducateur de jeunes enfants.

Les employeurs dans un souci d'insertion professionnelle et sociale, embauchent, également, des professionnels non qualifiés qu'ils amènent à la qualification. Les structures de la branche ont engagé, depuis plusieurs années, un large processus de professionnalisation des emplois et des salariées et portent une attention particulière à des possibilités de parcours possibles pour les salariés, pour aller vers des niveaux de diplôme plus élevés. Les actions de formation mises en place répondent à trois enjeux principaux :

- l'adaptation des salariés à leur poste de travail et l'acquisition de compétences supplémentaires pour la conduite des activités ;
- la qualification des salariés : dans ce cas, les formations mobilisées sont diplômantes ou qualifiantes. Cette deuxième conception correspond à la logique de qualification qui met en relation un titre et une fonction occupée ;
- le développement des compétences : les formations liées au développement des compétences permettent de renforcer les aptitudes des salariés, afin de les faire évoluer dans leurs parcours professionnels.

Les associations employeuses sont, par conséquent, des lieux de qualification et de développement des compétences.

Ces dernières années, les structures doivent faire face à de nombreux changements :

- la baisse des financements publics ;
- l'émergence de nouveaux modèles économiques ;
- la diminution du nombre de contrats aidés et leur moindre prise en charge ;
- l'évolution du cadre légal et réglementaire ;
- l'évolution des besoins des personnes ;
- le développement du numérique ;
- les enjeux de santé publiques ;
- les nouvelles exigences des partenaires financeurs ou délivreurs d'agrément concernant les niveaux de qualification des salariés, même de ceux déjà en poste.

Soulignons que les employeurs sont, par ailleurs, confrontés à des difficultés de recrutement sur certains métiers en tension lesquels les directeurs(rices), les éducateur(rices), les auxiliaires de puériculture.

À ces difficultés s'ajoutent le manque d'attractivité des métiers de la branche (ex. : déficit d'image de certains métiers, idées reçues sur l'emploi associatif [faible reconnaissance sociale, emplois aidés, temps partiel subi, mauvaises conditions de travail, rares perspectives d'évolution...]).

Les nombreuses transformations vécues dans la branche exposent les emplois à de fortes mutations et les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial réaffirment leur volonté de développer la formation professionnelle continue en précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance dit « Pro-A ».

Vu l'article 28 de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ayant modifié les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » remplaçant le dispositif de période de professionnalisation ;

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail ;

Vu l'ordonnance 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 publiée au *Journal officiel* le 22 août 2019, modifiant les dispositions légales et réglementaires telles qu'issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa) :

- de permettre aux entreprises d'anticiper les risques d'obsolescence des compétences liées fortes mutations des activités ;
- d'accompagner les salariés vers de la reconversion ou la promotion professionnelle par la mobilisation du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance « Pro-A »,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche. En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de acteurs du lien social et familial quel que soit leur effectif.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans le cadre d'accord type, au regard de ce qui précède et du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord vise à préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A), dans la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 3 | Cadre d'application

Les dispositions du présent accord seront complétées par l'accord relatif à la formation professionnelle.

Article 4 | La promotion ou reconversion par alternance « Pro-A »

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A.

4.1. Objectifs

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

4.2. Publics

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau 6 (anciennement niveau II) autrement dit à la licence :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Ce dispositif s'adresse également aux salariés placés en position d'activité partielle conformément à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 5 | Durée du dispositif

5.1. Durée de l'action de professionnalisation

Mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, la formation organisée au titre de la Pro-A repose sur le principe de l'alternance. Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, dans la branche des acteurs du lien social et familial, la durée du dispositif Pro A peut être portée jusqu'à 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Dans la branche des acteurs du lien social et familial, 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, la durée du dispositif Pro-A peut être allongée à trente-six mois.

5.2. Durée de l'action de formation

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, dans la branche des acteurs du lien social et familial, la durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée.

Article 6 | Liste des certifications professionnelle éligibles au dispositif Pro-A

Conformément aux dispositions légales et réglementaires modifiées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les organisations signataires conviennent de la liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance « Pro-A » annexée au présent accord.

Cette liste a été établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques de perdre de compétences.

Les métiers s'organisent autour des fonctions suivantes :

- fonctions de direction ;
- fonctions liées à la petite enfance ;
- fonctions liées à l'animation ;
- fonctions administratives et liées aux ressources humaines ;
- fonctions techniques.

Article 7 | Financement de la reconversion ou de la promotion par alternance

Les actions de reconversion ou de la promotion par alternance seront financées par l'opérateur de compétences désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- des frais pédagogiques ;
- des frais annexes ;
- de la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance comprenant la rémunération et les charges sociales.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO de la cohésion sociale et des règles de péréquation de France compétences.

Article 8 | Clause de revoyure

La commission paritaire nationale emploi, formation (CPNEF) de la branche peut, périodiquement, procéder à un réexamen de la liste des certifications éligibles au dispositif « Pro-A ».

Article 9 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant, conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021 et entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 22 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Les structures de la branche des acteurs du lien social et familial

La branche est composée d'associations et d'organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1^{er} et 2 de la loi du 31 juillet 2014, quel qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- d'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou ;
- d'intervention sociale et/ou culturelle concertées et novatrices et/ou ;
- d'accueil de jeunes enfants.

Sont donc notamment concernées les types de structures suivantes :

Les centres sociaux : associations permettant la création de lien social à travers la participation des habitants au dessin d'un projet collectif d'animation du territoire. Ils peuvent accueillir une multitude d'activités et de publics :

- des enfants autour de l'accueil périscolaire ;
- des jeunes autour d'activités culturelles et sportives, de sorties, etc. ;
- des adultes autour de l'accompagnement à l'emploi ;
- des familles autour de dîners collectifs, accompagnement à la parentalité ;
- des personnes âgées autour d'activités de couture, cuisine, etc.

Ils sont également souvent point relais de certains services publics, service de la poste, des associations du quartier cherchant des financements, etc.

Les EAJE (établissements d'accueil de jeunes enfants) : crèches, halte-garderie, multi-accueil, établissements accueillant des enfants de moins de 6 ans sous formes différentes :

- la crèche parentale ;
- la crèche à gestion parentale ;
- la crèche d'entreprise.

Les ADSL (associations de développement social local) : associations œuvrant pour l'animation sociale, l'accompagnement de la personne, sur des thématiques très diverses telles des activités pour les retraités, l'accès au logement, l'environnement, la consommation, la lutte contre l'illettrisme, etc. Elles sont parfois également positionnées sur les mêmes thématiques que les centres sociaux.

Ces associations ont le même type de gouvernance que les centres sociaux et les établissements d'accueil de jeunes enfants. Elles sont généralement de petite taille et disposent de moins de possibilités de financement que les EAJE ou CS (tels que les financements CAF, etc.).

Les espaces de vie sociale qui contribuent à la politique d'animation de la vie sociale.

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 12 décembre 2019
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Auvergne)

NOR : ASET2050270M

IDCC : 1702

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

FRTTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SCB CFDT Auvergne ;

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

BATIMAT-TP CFTC Auvergne-Rhône-Alpes,

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^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Auvergne 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	20 118 €
	2	110	20 551 €
II	1	125	21 255 €
	2	140	23 527 €

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique Année 2020 (base 35 heures)
III	1	150	25 157 €
	2	165	27 016 €
IV		180	29 357 €

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 Clermont-Ferrand.

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 Cournon, le 12 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 3 décembre 2019
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Limousin)

NOR : ASET2050266M

IDCC : 1702

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

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^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Limousin 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 :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
I	1	100	20 099 €
	2	110	20 415 €
II	1	125	20 842 €
	2	140	23 251 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
III	1	150	24 912 €
	2	165	27 040 €
IV		180	29 499 €

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 Limoges.

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 Limoges, le 3 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 12 décembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Auvergne)

NOR : ASET2050271M

IDCC : 2614

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

FRTF Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

SCB CFDT Auvergne ;

BATIMAT-TP CFTC Auvergne-Rhône-Alpes ;

UDFO BTP,

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^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Auvergne 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 suivants :

Niveau	Salaire minimum hiérarchique Année 2020 (base 35 heures)
A	20 209 €
B	21 606 €
C	23 199 €
D	25 331 €

Niveau	Salaire minimum hiérarchique Année 2020 (base 35 heures)
E	28 375 €
F	31 896 €
G	34 403 €
H	35 480 €

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	36 680 €
G	39 563 €
H	40 802 €

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 Clermont-Ferrand.

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 Cournon, le 12 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 3 décembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Limousin)

NOR : ASET2050267M

IDCC : 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;
URCB CFDT ;
FG FO construction,

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^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Limousin 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	19 981 €
B	20 699 €
C	22 867 €
D	24 459 €

Niveau	Salaire minimum hiérarchique Année 2020 (base 35 heures)
E	26 743 €
F	29 975 €
G	33 457 €
H	34 718 €

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	Salaires minima hiérarchiques année 2020
F	34 471,25 €
G	38 475,55 €
H	39 925,70 €

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 Limoges.

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 Limoges, le 3 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 12 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Auvergne)

NOR : ASET2050272M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

SCB CFDT Auvergne ;

BATIMAT-TP CFTC Auvergne-Rhône-Alpes ;

UDFO BTP,

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^{er}

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 des travaux publics de la région Auvergne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

(Tableau page suivante.)

Zone		Trajet	Transport	Repas
Zone 1a	(0/5 km)	0,84	0,81	10,81
Zone 1b	(5/10 km)	1,86	2,42	
Zone 2	(10/20 km)	3,03	4,87	
Zone 3	(20/30 km)	4,65	8,10	
Zone 4	(30/40 km)	6,19	11,32	
Zone 5	(40/50 km)	7,85	14,58	

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 Clermont-Ferrand.

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 Cournon, le 12 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 3 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Limousin)

NOR : ASET2050268M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;
URCB CFTD,

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^{er}

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 des travaux publics de la région limousin, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

(Tableau page suivante.)

Zone		Trajet	Transport	Repas
Zone 1a	(0/5 km)	1,49	0,77	12,50
Zone 1b	(5/10 km)	1,82	1,69	
Zone 2	(10/20 km)	3,23	5,09	
Zone 3	(20/30 km)	4,68	8,55	
Zone 4	(30/40 km)	6,04	11,91	
Zone 5	(40/50 km)	7,33	15,32	

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 Limoges.

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 Limoges, le 3 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200130-000420

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
