



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-18

16 mai 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-18 du 16 mai 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° 2020-18.

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-18 du 16 mai 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Alimentaire (secteur) : accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.....	3
Alimentaire (secteur) : accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire	7
Alimentaire (secteur) : accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	42
Avocat (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 128 du 13 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2020.....	46
Bâtiment et travaux publics (Martinique [ouvriers, ETAM]) : protocole d'accord du 17 janvier 2020 relatif aux salaires au 1^{er} février 2020.....	48
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie – Horlogerie : accord du 8 avril 2020 relatif aux modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (Congés payés).....	50
Immobilier : avenant n° 85 du 20 avril 2020 modifiant temporairement et de façon exceptionnelle les dispositions relatives aux congés payés pour faire face à l'épidémie de Covid-19.....	54
Métallurgie (Le Havre) : accord du 14 février 2020 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier	58
Métallurgie (Vimeu) : accord du 6 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2020	65
Métallurgie (Vimeu) : accord du 6 mars 2020 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mai 2020.....	68
Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 20 février 2020 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1^{er} juin 2020	71
Pharmacie d'officine : accord du 10 janvier 2020 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2020.....	74
Pharmacie d'officine : accord du 10 janvier 2020 relatif au montant des frais d'équipement	77
Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 16 mars 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020.....	79

Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 22 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la révision des taux de cotisations des ayants droit au 1 ^{er} avril 2020.....	85
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 24 février 2020 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme.....	91
Promotion immobilière : avenant n° 43 du 10 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	94
Remontées mécaniques : avenant n° 71 du 28 novembre 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} décembre 2019.....	96
Télécommunications : accord du 4 mars 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020.....	104
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux : accord tripartite du 10 avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans les circonstances exceptionnelles de la pandémie de Covid-19.....	107

Accord professionnel

SECTEUR ALIMENTAIRE

Accord du 21 janvier 2020

relatif aux règles et modalités de prise en charge
du contrat de professionnalisation et de la Pro-A

NOR : ASET2050362M

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

**FEDEV ;
USNEF ;
ANMF ;
Alliance 7 ;
SNFS ;
FEB ;
CNTF ;
FIA ;
CSFL ;
FNIL ;
SIFPAF ;
SNIPO ;
ANEEFEL ;
FNEAP ;
CFSI ;
SNIA ;
FNECE ;
BRF ;
ABF ;
FNA ;
CNADEV ;
FPTLG ;
SYNAFAVIA ;
ADEPALE ;
FICT ;
CFC ;
CNRCF ;**

Culture viande ;
COOP France ;
France conseil FCE ;
FELCOOP ;
SNCIA ;
FESTAL ;
FNDCA ;
FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFTD ;
CFTC-agri ;
UNSA 2A ;
SNCOA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est multibranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 – sucrerie, sucreries – distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 – métiers de la transformation des grains (IDCC 930).

CCN 3092 – industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 – boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3111 – industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).

CCN 3124 – industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 – industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 – industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 – exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 – entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 – centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 – activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 – industrie des Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 – 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 – entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 – expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collective nationales suivantes :

CCN 3264 – teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 – caves coopératives vinicoles (IDCC 7005).

CCN 3607 – conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 – coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 – contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 – coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 – fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 – coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN – centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN – sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN – distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN – entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN – coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de disposition spécifique relative aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A

Dans les conditions fixées par l'article L. 6332-14 du code du travail, les parties signataires délèguent la détermination des règles et modalités de prise en charge des actions de formation du salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro-A, au conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020 pour une durée déterminée de 5 ans.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SECTEUR ALIMENTAIRE

Accord du 21 janvier 2020

relatif aux certifications éligibles à la Pro-A
dans diverses branches du secteur alimentaire

NOR : ASET2050370M

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

**FEDEV ;
USNEF ;
ANMF,
Alliance 7 ;
SNFS ;
FEB ;
CNTF ;
FIA ;
CSFL ;
FNIL ;
SIFPAF ;
SNIPO ;
ANEEFEL ;
FNEAP ;
CFSI ;
SNIA ;
FNECE ;
BRF ;
ABF ;
FNA ;
CNADEV,
FPTLG ;
SYNAFAVIA ;
ADEPALE ;
FICT ;
CFC ;
CNRCF ;**

Culture viande ;
COOP France ;
France conseil FCE ;
UNMFREO ;
FELCOOP ;
SNCIA ;
FESTAL ;
FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFTD ;
CFTC-agri ;
UNSA 2A ;
SNCOA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires soutiennent le développement de la formation continue par les dispositifs de formation par l'alternance tels que le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A). Leur ambition est d'accompagner les salariés concernés dans leur parcours professionnel et de faciliter l'accès à tous les dispositifs de formation dont la Pro-A.

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent, à travers la Pro-A, encourager l'évolution professionnelle et la montée en compétences des salariés du secteur alimentaire.

Ce dispositif constitue un levier incontournable de sécurisation des parcours professionnels favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés touchés par le risque d'obsolescence de leurs compétences face aux évolutions technologiques.

Le présent accord définit en annexe la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A ainsi que les éléments justifiant le choix des certifications retenues.

Il s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille et il ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est multibranche. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 – sucrerie, sucreries – distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 – métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

CCN 3092 – industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 – boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3111 – industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).

CCN 3124 – industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 – industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 – industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 – exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 – entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 – centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 – activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 – industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 – 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 – entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 – expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° *bis*, 6° *ter*, 6° *quater*, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3264 – teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 – caves coopératives vinicoles (IDCC 7005).

CCN 3607 – conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 – coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 – contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 – coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 – fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 – coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN – centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN – sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN – distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN – entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN – coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Article 2 | Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

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

Confortées par les travaux des observatoires paritaires et des branches du secteur alimentaire, les parties signataires ont identifié les évolutions des métiers et les compétences attachées aux activités du secteur alimentaire. Elles constatent que certaines activités sont en tension et que parallèlement de nouvelles compétences émergent rendant nécessaire un accompagnement du changement par la formation.

La Pro-A peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Elle vise les salariés en contrat à durée indéterminée, et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

La reconversion ou promotion par l'alternance concerne les salariés placés en position d'activité partielle, ou ceux dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément aux évolutions législatives et réglementaires.

Les actions de formation éligibles à la Pro-A sont :

- celles qui visent à l'acquisition du socle de compétences (CléA) ;
- celles identifiées comme étant prioritaires par le présent accord multibranches et enregistrées au RNCP. Dans ce cadre, la VAE est éligible.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance sont effectuées pendant le temps de travail. Elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

L'annexe I au présent accord identifie, conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les formations certifiantes éligibles à la Pro-A par grandes fonctions (production, maintenance, logistique, innovation R & D, qualité hygiène sécurité sûreté environnement, commercialisation, support) pour le secteur alimentaire. L'annexe II développe les arguments ayant conduit à l'identification des métiers en tension ou en mutation, et à l'obsolescence de leurs compétences.

La liste des certifications éligibles est susceptible d'évoluer sur propositions des CPNEFP des branches signataires et, le cas échéant, de l'instance de coordination des CPNEFP du secteur alimentaire.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République, et pour une durée déterminée de 5 ans.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Cartographie des certifications du secteur alimentaire éligibles à la Pro-A par fonctions

Le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC) est entre les parenthèses.

Fonction production		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Responsable de production (fabrication/conditionnement) de produits alimentaires	CQP responsable de secteur/d'atelier du secteur alimentaire ⁽⁵⁾	RNCP 28787
	CQP responsable d'équipe de production du secteur alimentaire ⁽⁵⁾	RNCP 28789
1. Responsable de production (fabrication/conditionnement) de produits alimentaires	Licence professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales ⁽⁶⁾	RNCP 5979
2. Superviseur(se) de production (fabrication/conditionnement)	CQP encadrant opérationnel laitier ⁽⁵⁾	RNCP 24892
	CQP animateur de technicien conseil en reproduction animale ⁽⁶⁾	En cours
	CQP animateur(trice) d'équipe domaine industriel (CQPI) ⁽⁴⁾	En cours
2. Superviseur(se) de production (fabrication/conditionnement)	DUT qualité, logistique industrielle et organisation ⁽⁵⁾	RNCP 20643
	DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques ⁽⁵⁾	RNCP 2921
	DUT génie biologique option agronomie ⁽⁵⁾	RNCP 2922
	BTSA sciences et technologies des aliments ⁽⁵⁾	RNCP 15614
	BTSA agronomie : productions végétales ⁽⁵⁾	RNCP 15611
	Licence professionnelle industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales ⁽⁶⁾	RNCP 5979
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie ⁽⁶⁾	RNCP 30088
	Licence professionnelle industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation ⁽⁶⁾	RNCP 30074
	Licence professionnelle productions végétales ⁽⁶⁾	RNCP 30160
3. Spécialiste planning/ordonnancement	BTS assistance technique d'ingénieur ⁽⁵⁾	RNCP 1029
	Gestionnaire en organisation et performance industrielle ⁽⁵⁾	RNCP 13346
	DUT génie mécanique et productique ⁽⁵⁾	RNCP 2508

Fonction production		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	DUT qualité, logistique industrielle et organisation ⁽⁵⁾	RNCP 20643
	TP technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes ⁽⁵⁾	RNCP 4033
	Licence professionnelle – Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle ⁽⁶⁾	RNCP 30128
	Licence professionnelle Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation ⁽⁶⁾	RNCP 30074
4. Opérateur(trice) de production (fabrication/conditionnement)	CQP opérateur(trice) chargé(e) de la stabulation des animaux de boucherie ⁽³⁾	RNCP 28783
	CQP conducteur(trice) d'installation de transformation des grains ⁽⁴⁾	RNCP 28782
	CQP agent de silo ⁽⁴⁾	RNCP 28779
	CQP opérateur de production dans la transformation laitière ⁽³⁾	RNCP 24886
	CQP préparateur(trice) du secteur alimentaire ⁽³⁾	RNCP 29210
	CQP ouvrier qualifié de fabrication en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie ⁽³⁾	RNCP 26599
	CQP caviste en cave coopérative ⁽⁴⁾	RNCP 9054
4. Opérateur(trice) de production (fabrication/conditionnement)	CAP conducteur d'installations de production ⁽³⁾	RNCP 14868
	CAP agricole Opérateur en industries agroalimentaires ⁽³⁾	RNCP 25092
	CAP glacier fabricant ⁽³⁾	RNCP 588
	BPA transformations alimentaires ⁽³⁾	RNCP 7580
	Bac pro bio-industries de transformation ⁽⁴⁾	RNCP 7586
5. Opérateur(trice) de transformation des viandes	CQP opérateur(trice) en première transformation des viandes ⁽³⁾	RNCP 28785
	CQP opérateur(trice) en deuxième transformation des viandes ⁽³⁾	RNCP 28784
	CQP opérateur(trice) en troisième transformation des viandes ⁽³⁾	RNCP 28786
	CQP opérateur(trice) en traitement des cuirs et peaux d'animaux de boucherie ⁽³⁾	RNCP 28802
5. Opérateur(trice) de transformation des viandes	CAP agricole opérateur en industries agroalimentaires ⁽³⁾	RNCP 25092
	CAP conducteur d'installations de production ⁽³⁾	RNCP 14868
	BPA transformations alimentaires ⁽³⁾	RNCP 7580
	Opérateur de transformation en industrie alimentaire ⁽³⁾	RNCP 26759
	Opérateur de transformation industrielle des viandes ⁽³⁾	RNCP 24799

Fonction production		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
6. Opérateur(trice) hygiène/sanitation	CQP agent de nettoyage dans la transformation laitière ⁽³⁾	RNCP 24887
	CQP ouvrier(ère) qualifié(e) en nettoyage industriel du secteur alimentaire ⁽³⁾	RNCP 28801
7. Analyste process de production alimentaire/spécialiste process	BTSA sciences et technologies des aliments ⁽⁵⁾	RNCP 15614
	BTSA agronomie : productions végétales ⁽⁵⁾	RNCP 15611
	DUT génie biologique option agronomie ⁽⁵⁾	RNCP 2922
	DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques ⁽⁵⁾	RNCP 2921
	DUT qualité, logistique industrielle et organisation ⁽⁵⁾	RNCP 20643
	Licence professionnelle industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation ⁽⁶⁾	RNCP 30074
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie ⁽⁶⁾	RNCP 30088
	Licence professionnelle productions végétales ⁽⁶⁾	RNCP 30160
8. Conducteur(trice) de process de production alimentaire	CQP conducteur(trice) de process ⁽⁴⁾	RNCP 28781
	CQP technicien de process brassicole - production de boissons ⁽⁴⁾	RNCP 32113
9. Conducteur(trice) de machine(s) de production (fabrication/conditionnement)	CQP technicien conseil dans la transformation laitière ⁽⁵⁾	RNCP 24893
	CQP conducteur de machines du secteur alimentaire ⁽³⁾	RNCP 26293
	CQP conducteur de machine dans la transformation laitière ⁽³⁾	RNCP 24891
	CQP technicien conseil en gestion de la reproduction animale ⁽⁵⁾	RNCP 32078
	CQP conducteur d'équipements industriels (CQPI) ⁽³⁾	En cours
9. Conducteur(trice) de machine(s) de production (fabrication/conditionnement)	Bac pro pilote de ligne de production ⁽⁴⁾	RNCP 14689
	Bac pro bio-industries de transformation ⁽⁴⁾	RNCP 7586
	BP industries alimentaires ⁽⁴⁾	RNCP 14923
	CS technicien spécialisé en transformation laitière ⁽⁴⁾	RNCP 2306
	DUT packaging, emballage et conditionnement ⁽⁵⁾	RNCP 20660
	BTSA sciences et technologies des aliments ⁽⁵⁾	RNCP 15614

Fonction production		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
10. Conducteur(trice) de ligne(s) de production (fabrication/conditionnement)	CQP conducteur de ligne dans la transformation laitière ⁽⁴⁾	RNCP 24889
	CQP pilote d'installation automatisée dans la transformation laitière ⁽⁴⁾	RNCP 24894
	CQP conducteur(trice) de ligne du secteur alimentaire ⁽⁴⁾	RNCP 29213
10. Conducteur(trice) de ligne(s) de production (fabrication/conditionnement)	Bac pro pilote de ligne de production ⁽⁴⁾	RNCP 14689
	Bac pro bio-industries de transformation ⁽⁴⁾	RNCP 7586
	BP industries alimentaires ⁽⁴⁾	RNCP 14923
	CS technicien spécialisé en transformation laitière ⁽⁴⁾	RNCP 2306
	CS option production, transformation et commercialisation des produits fermiers ⁽⁴⁾	RNCP 2281
	DUT packaging, emballage et conditionnement ⁽⁵⁾	RNCP 20660
	BTSA sciences et technologies des aliments ⁽⁵⁾	RNCP 15614

Fonction maintenance		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Technicien(ne) de maintenance industrielle	CQP technicien de maintenance ⁽⁴⁾	RNCP 28792
	CQP conducteur mécanicien maintenance niveau 2 ⁽³⁾	RNCP 29850
1. Technicien(ne) de maintenance industrielle	Bac pro maintenance des équipements industriels ⁽⁴⁾	RNCP 3632
	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés ⁽⁴⁾	RNCP 25353
	MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques ⁽⁴⁾	RNCP 880
	TP technicien(ne) de maintenance industrielle ⁽⁴⁾	RNCP 211
	BTS conception et réalisation de systèmes automatiques ⁽⁵⁾	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique ⁽⁵⁾	RNCP 1044
	BTS électrotechnique ⁽⁵⁾	RNCP 4497
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production ⁽⁵⁾	RNCP 20684
	DUT génie chimique, génie des procédés option bio procédés ⁽⁵⁾	RNCP 2467
	DUT génie chimique, génie des procédés option procédés ⁽⁵⁾	RNCP 2476

Fonction maintenance		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	DUT génie électrique et informatique industrielle ⁽⁵⁾	RNCP 4379
	DUT génie industriel et maintenance ⁽⁵⁾	RNCP 2926
	TP technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle ⁽⁵⁾	RNCP 2469
	Licence pro maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie ⁽⁶⁾	RNCP 30088
	Licence pro maintenance et technologie : contrôle industriel ⁽⁶⁾	RNCP 30089
	Licence pro maintenance et technologie : électronique, instrumentation ⁽⁶⁾	RNCP 30090
	Licence pro maintenance et technologie : organisation de la maintenance ⁽⁶⁾	RNCP 30091
	Licence pro maintenance et technologie : systèmes pluritechniques ⁽⁶⁾	RNCP 30092
3. Chaudronnier(ère)/ tuyauteur(se)/soudeur(se)	Bac pro maintenance des équipements industriels ⁽⁴⁾	RNCP 3632
	Bac pro Pilote de ligne de production ⁽⁴⁾	RNCP 14689
	BTS conception et réalisation de systèmes automatisés ⁽⁵⁾	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique ⁽⁵⁾	RNCP 1044
	DUT génie électrique et informatique industrielle ⁽⁵⁾	RNCP 4379
	DUT génie industriel et maintenance ⁽⁵⁾	RNCP 2926
	DUT génie mécanique et productique ⁽⁵⁾	RNCP 2508
	Licence pro systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle ⁽⁶⁾	RNCP 29972
4. Chargé(e) de méthodes	Bac pro maintenance des équipements industriels ⁽⁴⁾	RNCP 3632
	Bac pro pilote de ligne de production ⁽⁴⁾	RNCP 14689
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production ⁽⁵⁾	RNCP 20684
	BTS conception et réalisation de systèmes automatisés ⁽⁵⁾	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique ⁽⁵⁾	RNCP 1044
	DUT génie électrique et informatique industrielle ⁽⁵⁾	RNCP 4379
	DUT génie industriel et maintenance ⁽⁵⁾	RNCP 2926
	DUT génie mécanique et productique ⁽⁵⁾	RNCP 2508
	Licence électronique, énergie électrique, automatique ⁽⁶⁾	RNCP 24533
	Licence pro systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle ⁽⁶⁾	RNCP 29972

Fonction maintenance		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
5. Responsable de maintenance	Bac pro maintenance des équipements industriels ⁽⁴⁾	RNCP 3632
	Bac pro pilote de ligne de production ⁽⁴⁾	RNCP 1468
	MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques ⁽⁴⁾	RNCP 880
	BTS conception et réalisation de systèmes automatiques ⁽⁵⁾	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique ⁽⁵⁾	RNCP 1044
	BTS électrotechnique ⁽⁵⁾	RNCP 4497
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production ⁽⁵⁾	RNCP 20684
	DUT génie électrique et informatique industrielle ⁽⁵⁾	RNCP 4379
	DUT génie industriel et maintenance ⁽⁵⁾	RNCP 2926
	Licence pro maintenance et technologie : contrôle industriel ⁽⁶⁾	RNCP 30089
	Licence pro maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie ⁽⁶⁾	RNCP 30088
	Licence pro gestion et maintenance des installations énergétiques ⁽⁶⁾	RNCP 30073
	Licence pro maintenance et technologie : électronique, instrumentation ⁽⁶⁾	RNCP 30090
	Licence pro maintenance et technologie : organisation de la maintenance ⁽⁶⁾	RNCP 30091
6. Opérateur(trice) de maintenance	CQP agent de maintenance ⁽³⁾	RNCP 28791
	CQP opérateur de maintenance industrielle – régleur ⁽³⁾	En cours
	CQP opérateur(trice) en maintenance industrielle (CQPI) ⁽³⁾	RNCP 1815
6. Opérateur(trice) de maintenance	Bac pro maintenance des équipements industriels ⁽⁴⁾	RNCP 3632
	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés ⁽⁴⁾	RNCP 25353
	MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques ⁽⁴⁾	RNCP 880
	BTS conception et réalisation de systèmes automatiques ⁽⁵⁾	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique ⁽⁵⁾	RNCP 1044
	BTS électrotechnique ⁽⁵⁾	RNCP 4497
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production ⁽⁵⁾	RNCP 20684
	DUT génie chimique, génie des procédés option bio procédés ⁽⁵⁾	RNCP 2467

Fonction maintenance		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	DUT génie chimique, génie des procédés option procédés ⁽⁵⁾	RNCP 2476
	DUT génie électrique et informatique industrielle ⁽⁵⁾	RNCP 4379
	DUT génie industriel et maintenance ⁽⁵⁾	RNCP 2926
	Licence professionnelle gestion et maintenance des installations énergétiques ⁽⁶⁾	RNCP 30073
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie ⁽⁶⁾	RNCP 30088
	Licence professionnelle maintenance et technologie : contrôle industriel ⁽⁶⁾	RNCP 30089
	Licence professionnelle maintenance et technologie : électronique, instrumentation ⁽⁶⁾	RNCP 30090
	Licence professionnelle maintenance et technologie : organisation de la maintenance ⁽⁶⁾	RNCP 30091
	Licence professionnelle maintenance et technologie : systèmes pluritechniques ⁽⁶⁾	RNCP 30092
7. Chef de projets en installations et évolutions des équipements	Bac pro maintenance des équipements industriels ⁽⁴⁾	RNCP 3632
	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés ⁽⁴⁾	RNCP 25353
	MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques ⁽⁴⁾	RNCP 880
	BTS conception et réalisation de systèmes automatiques ⁽⁵⁾	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique ⁽⁵⁾	RNCP 1044
	BTS électrotechnique ⁽⁵⁾	RNCP 4497
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production ⁽⁵⁾	RNCP 20684
	DUT génie chimique, génie des procédés option bio procédés ⁽⁵⁾	RNCP 2467
	DUT génie chimique, génie des procédés option procédés ⁽⁵⁾	RNCP 2476
	DUT génie électrique et informatique industrielle ⁽⁵⁾	RNCP 4379
	Licence pro gestion et maintenance des installations énergétiques ⁽⁶⁾	RNCP 30073
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie ⁽⁶⁾	RNCP 30088
	Licence professionnelle maintenance et technologie : contrôle industriel ⁽⁶⁾	RNCP 30089
	Licence professionnelle maintenance et technologie : électronique, instrumentation ⁽⁶⁾	RNCP 30090
	Licence professionnelle maintenance et technologie : organisation de la maintenance ⁽⁶⁾	RNCP 30091
	Licence professionnelle maintenance et technologie : systèmes pluritechniques ⁽⁶⁾	RNCP 30092

Fonction maintenance		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
8. Conducteur(trice)/coordinateur(trice) de travaux	Bac pro gestion des pollutions et protection de l'environnement ⁽⁴⁾	RNCP 14899
	BTS études et économie de la construction ⁽⁵⁾	RNCP 1053
9. Dessinateur(trice)/projeteur(trice)	BTS constructions métalliques ⁽⁵⁾	RNCP 1043
	DUT génie civil – construction durable ⁽⁵⁾	RNCP 20701

Fonction logistique		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Responsable plate-forme/exploitation d'unité logistique/entrepôt	BTS transport et prestations logistiques ⁽⁵⁾	RNCP 12798
	DUT gestion logistique et transport ⁽⁵⁾	RNCP 2463
	DUT packaging, emballage et conditionnement (PEC) ⁽⁵⁾	RNCP 20662
	DUT qualité, logistique industrielle et organisation ⁽⁵⁾	RNCP 20643
	Licence professionnelle logistique et pilotage des flux w ⁽⁶⁾	RNCP 29988
	Licence professionnelle logistique et transports internationaux ⁽⁶⁾	RNCP 29990
	Licence professionnelle management des processus logistiques ⁽⁶⁾	RNCP 29992
2. Superviseur(se) logistique	CQP responsable d'équipe logistique du secteur alimentaire ⁽⁵⁾	RNCP 28794
2. Superviseur(se) logistique	BTS transport et prestations logistiques ⁽⁵⁾	RNCP 12798
	DUT gestion logistique et transport ⁽⁵⁾	RNCP 2462
	DUT packaging, emballage et conditionnement (PEC) ⁽⁵⁾	RNCP 20660
	DUT qualité, logistique industrielle et organisation ⁽⁵⁾	RNCP 20643
	Licence professionnelle logistique et pilotage des flux ⁽⁶⁾	RNCP 29988
	Licence professionnelle logistique et transports internationaux ⁽⁶⁾	RNCP 29990
	Licence professionnelle management des processus logistiques ⁽⁶⁾	RNCP 29992
4. Opérateur(trice) logistique	CQP agent logistique du secteur alimentaire, option réception ou option expédition ⁽³⁾	RNCP 28793
	CQP opérateur(trice) en préparation de commandes ⁽³⁾	RNCP 28805
	CQP agent logistique dans la transformation laitière ⁽³⁾	RNCP 24888
4. Opérateur(trice) logistique	CAP opérateur/opératrice logistique ⁽³⁾	RNCP 22689
	Bac pro logistique ⁽⁴⁾	RNCP 1120

Fonction logistique		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
5. Logisticien(ne)	BTS transport et prestations logistiques ⁽⁵⁾	RNCP 12798
	DUT gestion logistique et transport ⁽⁵⁾	RNCP 2464
	DUT packaging, emballage et conditionnement (PEC) ⁽⁵⁾	RNCP 20661
	DUT qualité, logistique industrielle et organisation ⁽⁵⁾	RNCP 20643
	Licence professionnelle management des processus logistiques ⁽⁶⁾	RNCP 29992
	Licence professionnelle logistique et pilotage des flux ⁽⁶⁾	RNCP 29988
	Licence professionnelle logistique et transports internationaux ⁽⁶⁾	RNCP 29990
6. Gestionnaire logistique	Bac pro logistique ⁽⁴⁾	RNCP 1120
	Bac pro transports ⁽⁴⁾	RNCP 22694
	BTS transport et prestations logistiques ⁽⁵⁾	RNCP 12798
	DUT gestion logistique et transport ⁽⁵⁾	RNCP 2465
	Licence professionnelle logistique et transports internationaux ⁽⁶⁾	RNCP 29990
7. Chauffeur(se)/conducteur(trice)/Livreur(se)	CQP chauffeur ramasseur dans la transformation laitière ⁽³⁾	RNCP 24890
7. Chauffeur(se)/conducteur(trice)/livreur(se)	CAP conducteur routier marchandises ⁽³⁾	RNCP 5377
	Bac pro transports ⁽⁴⁾	RNCP 22694

Fonction innovation R & D		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Responsable innovation/recherche et développement	Titre ingénieur – titre ingénieur de l'École nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires de l'université de Lorraine spécialité Industries alimentaires ⁽⁷⁾	RNCP 22478
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire de Montpellier de l'Université Montpellier II (Polytech'Montpellier), spécialité Sciences et technologies des industries alimentaires ⁽⁷⁾	RNCP 4796
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École Polytechnique Universitaire de Marseille, de l'Université d'Aix-Marseille - Spécialité Génie biologique ⁽⁷⁾	RNCP 19881
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire Pierre et Marie Curie de l'Université Paris VI (Polytech' Paris), spécialité Agroalimentaire ⁽⁷⁾	RNCP 4814

Fonction innovation R & D		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité microbiologie et qualité ⁽⁷⁾	RNCP 26580
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité procédés industriels, en partenariat avec l'IFRIA ⁽⁷⁾	RNCP 26595
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'Institut national d'études supérieures agronomiques de Montpellier, spécialité systèmes agricoles et agroalimentaires durables au Sud ⁽⁷⁾	RNCP 1998
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement, spécialité agroalimentaire ⁽⁷⁾	RNCP 17090
	Titre ingénieur diplômé de l'Institut polytechnique La Salle Beauvais, spécialité alimentation et Santé ⁽⁷⁾	RNCP 4180
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'Institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (AGROCAMPUS Ouest) spécialité agroalimentaire ⁽⁷⁾	RNCP 17037
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'Institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (AGROCAMPUS OUEST) spécialité agroalimentaire par l'apprentissage en partenariat avec l'IFRIA de Bretagne ⁽⁷⁾	RNCP 17090
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité Génie Biologique ⁽⁷⁾	RNCP 10191
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'Université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité Génie des Procédés ⁽⁷⁾	RNCP 10190
	Titre ingénieur diplômé de l'Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech) ⁽⁷⁾	RNCP 9888
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé du Centre universitaire des sciences et techniques de l'université Clermont-Ferrand II (Polytech' Clermont-Ferrand), spécialité génie biologique ⁽⁷⁾	RNCP 4341
2. Spécialiste nutrition/diététique	BTS diététique ⁽⁵⁾	RNCP 1045

Fonction innovation R & D		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
3. Chercheur(se)/développeur(se) en procédés de production alimentaire	Titre ingénieur – titre ingénieur de l'École nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires de l'université de Lorraine spécialité industries alimentaires ⁽⁷⁾	RNCP 22478
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire de Montpellier de l'Université Montpellier II (Polytech' Montpellier), spécialité sciences et technologies des industries alimentaires ⁽⁷⁾	RNCP 4796
	Titre ingénieur diplômé de l'École polytechnique de Lille de l'Université Lille 1, spécialité agroalimentaire ⁽⁷⁾	RNCP 22743
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire de Marseille, de l'université d'Aix-Marseille - Spécialité Génie biologique ⁽⁷⁾	RNCP 19881
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire Pierre et Marie Curie de l'université Paris VI (Polytech' Paris), spécialité Agroalimentaire ⁽⁷⁾	RNCP 4814
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité procédés industriels, en partenariat avec l'IFRIA ⁽⁷⁾	RNCP 26595
	Titre ingénieur diplômé de l'École supérieure d'agriculture d'Angers (ESA) ⁽⁷⁾	RNCP 1981
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité microbiologie et qualité ⁽⁷⁾	RNCP 26580
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'Institut national d'études supérieures agronomiques de Montpellier, spécialité systèmes agricoles et agroalimentaires durables au Sud ⁽⁷⁾	RNCP 1998
	Titre ingénieur - ingénieur diplômé de l'Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement, spécialité agroalimentaire ⁽⁷⁾	RNCP 17090
	Titre ingénieur diplômé de l'Institut polytechnique La Salle Beauvais, spécialité agriculture ⁽⁷⁾	RNCP 4181
	Titre ingénieur diplômé de l'Institut polytechnique La Salle Beauvais, spécialité alimentation et santé ⁽⁷⁾	RNCP 4180
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'Institut supérieur d'agriculture YNCREA Hauts-de-France ⁽⁷⁾	RNCP 29277
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'Institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (AGROCAMPUS Ouest) spécialité agroalimentaire par l'apprentissage en partenariat avec l'IFRIA de Bretagne ⁽⁷⁾	RNCP 17090
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'Université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie biologique ⁽⁷⁾	RNCP 10191

Fonction innovation R & D		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'Université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie des Procédés ⁽⁷⁾	RNCP 10190
	Titre ingénieur diplômé de l'Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech) ⁽⁷⁾	RNCP 9888
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé du Centre universitaire des sciences et techniques de l'université Clermont-Ferrand II (Polytech' Clermont-Ferrand), spécialité génie biologique ⁽⁷⁾	RNCP 4341
4. Formulateur(trice) de produits alimentaires	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École polytechnique de l'université de Nice, spécialité génie biologique ⁽⁷⁾	RNCP 4809
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire de Marseille, de l'université d'Aix-Marseille, spécialité génie biologique ⁽⁷⁾	RNCP 19881
	Master domaine sciences, technologies, santé, mention biologie, Agrosiences ⁽⁷⁾	RNCP 26699
	Master génie des procédés et des bio procédés ⁽⁷⁾	RNCP 34094
5. Chercheur(se)/développeur(se) en génie alimentaire	Titre ingénieur – titre ingénieur de l'École nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires de l'université de Lorraine spécialité Industries alimentaires ⁽⁷⁾	RNCP 22478
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire de Montpellier de l'université Montpellier II (Polytech' Montpellier), spécialité sciences et technologies des industries alimentaires ⁽⁷⁾	RNCP 4796
	Titre ingénieur diplômé de l'École polytechnique de Lille de l'université Lille 1, spécialité agroalimentaire ⁽⁷⁾	RNCP 22743
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École Polytechnique universitaire de Marseille, de l'université d'Aix-Marseille – spécialité génie biologique ⁽⁷⁾	RNCP 19881
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire Pierre et Marie Curie de l'université Paris VI (Polytech' Paris), spécialité Agroalimentaire ⁽⁷⁾	RNCP 4814
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité procédés industriels, en partenariat avec l'IFRIA ⁽⁷⁾	RNCP 26595
	Titre ingénieur diplômé de l'École supérieure d'agriculture d'Angers (ESA) ⁽⁷⁾	RNCP 1981
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'École supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité microbiologie et qualité ⁽⁷⁾	RNCP 26580

Fonction innovation R & D		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’Institut national d’études supérieures agronomiques de Montpellier, spécialité systèmes agricoles et agroalimentaires durables au Sud ⁽⁷⁾	RNCP 1998
	Titre ingénieur diplômé de l’Institut polytechnique La Salle Beauvais, spécialité agriculture ⁽⁷⁾	RNCP 4181
	Titre ingénieur diplômé de l’Institut polytechnique La Salle Beauvais, spécialité alimentation et santé ⁽⁷⁾	RNCP 4180
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’Institut supérieur d’agriculture YNCREA Hauts-de-France ⁽⁷⁾	RNCP 29277
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’Institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (AGROCAMPUS Ouest) spécialité agroalimentaire par l’apprentissage en partenariat avec l’IFRIA de Bretagne ⁽⁷⁾	RNCP 17090
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie Biologique ⁽⁷⁾	RNCP 10191
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie des procédés ⁽⁷⁾	RNCP 10190
	Titre ingénieur diplômé de l’Institut des sciences et industries du vivant et de l’environnement (AgroParisTech) ⁽⁷⁾	RNCP 9888
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé du Centre universitaire des sciences et techniques de l’université Clermont-Ferrand II (Polytech’ Clermont-Ferrand), spécialité génie biologique ⁽⁷⁾	RNCP 4341

Fonction qualité, hygiène, sécurité/sûreté, environnement		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Spécialiste en sécurité et sûreté	BTS métiers des services à l’environnement ⁽⁵⁾	RNCP 20692
	DEUST santé, environnement, techniques industrielles et commerciales (SETIC) ⁽⁵⁾	RNCP 2918
	DEUST technicien en environnement et déchets ⁽⁵⁾	RNCP 2915
	DUT Hygiène sécurité environnement ⁽⁵⁾	RNCP 2729
	Licence professionnelle – industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation ⁽⁶⁾	RNCP 30074
	Licence professionnelle qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement ⁽⁶⁾	RNCP 30098
	Licence professionnelle management et gestion des organisations ⁽⁶⁾	RNCP 30086

Fonction qualité, hygiène, sécurité/sûreté, environnement		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Licence professionnelle métiers de la protection et de la gestion de l'environnement ⁽⁶⁾	RNCP 30087
	Licence professionnelle sécurité des biens et des personnes ⁽⁶⁾	RNCP 30162
	Titre ingénieur diplômé de l'Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParis-Tech) ⁽⁷⁾	RNCP 9888
2. Responsable QHSSE	BTS bio analyses et contrôles ⁽⁵⁾	RNCP 2705
	BTS biotechnologie ⁽⁵⁾	RNCP 1033
	BTS qualité dans les industries alimentaires et les bio-industries ⁽⁵⁾	RNCP 1098
	BTSA analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques ⁽⁵⁾	RNCP 15516
	BTSA sciences et technologies des aliments ⁽⁵⁾	RNCP 15614
	DUT génie biologique option agronomie ⁽⁵⁾	RNCP 14100
	DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques ⁽⁵⁾	RNCP 2921
	Licence professionnelle – industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation ⁽⁶⁾	RNCP 30074
	Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales ⁽⁶⁾	RNCP 5979
	Titre ingénieur diplômé de l'institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParis-Tech) ⁽⁷⁾	RNCP 9888
4. Spécialiste environnement	BTS métiers des services à l'environnement ⁽⁵⁾	RNCP 20692
	DEUST santé, environnement, techniques industrielles et commerciales (SETIC) ⁽⁵⁾	RNCP 2918
	DEUST technicien en environnement et déchets ⁽⁵⁾	RNCP 2915
	DUT hygiène sécurité environnement ⁽⁵⁾	RNCP 2729
	Licence professionnelle – industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation ⁽⁶⁾	RNCP 30074
	Licence professionnelle qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement ⁽⁶⁾	RNCP 30098
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie ⁽⁶⁾	RNCP 30088
	Licence professionnelle management et gestion des organisations ⁽⁶⁾	RNCP 30086
	Licence professionnelle métiers de la protection et de la gestion de l'environnement ⁽⁶⁾	RNCP 30087
	Licence professionnelle sécurité des biens et des personnes ⁽⁶⁾	RNCP 30162
	Titre ingénieur diplômé de l'Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech) ⁽⁷⁾	RNCP 9888

Fonction qualité, hygiène, sécurité/sûreté, environnement		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
5. Contrôleur(se) sanitaire/laborantin(e)	CQP opérateur qualité (CQPI) (/)	RNCP 18214
	CQP technicien(ne) qualité (CQPI) (/)	RNCP 18211
5. Contrôleur(se) sanitaire/laborantin(e)	CAP employé technique de laboratoire ⁽³⁾	RNCP 570
	BTS bio analyses et contrôles ⁽⁵⁾	RNCP 2706
	BTS biotechnologie ⁽⁵⁾	RNCP 1033
	BTS qualité dans les industries alimentaires et les bio-industries ⁽⁵⁾	RNCP 1098
	BTSA analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques ⁽⁵⁾	RNCP 15516
	DEUST bio-industries et biotechnologies ⁽⁵⁾	RNCP 23896
	DEUST Technicien en environnement et déchets ⁽⁵⁾	RNCP 2915
	DUT génie biologique option analyses biologiques et biochimiques ⁽⁵⁾	RNCP 2923
	DUT génie biologique option génie de l'environnement ⁽⁵⁾	RNCP 2925
	DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques ⁽⁵⁾	RNCP 2921
7. Animateur(trice) hygiène – sécurité – sûreté – environnement (HSSE)	BTS bio analyses et contrôles ⁽⁵⁾	RNCP 2707
	BTS biotechnologie ⁽⁵⁾	RNCP 1033
	BTS qualité dans les industries alimentaires et les bio-industries ⁽⁵⁾	RNCP 1098
	BTSA analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques ⁽⁵⁾	RNCP 15516
	BTSA sciences et technologies des aliments ⁽⁵⁾	RNCP 15614
	DUT génie biologique option agronomie ⁽⁵⁾	RNCP 14100
	DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques ⁽⁵⁾	RNCP 2921
	Licence professionnelle – industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation ⁽⁶⁾	RNCP 30074
	Titre ingénieur diplômé de l'Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech) ⁽⁷⁾	RNCP 9888

Fonction commercialisation		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Responsable marketing	CQP responsable de magasin libre-service agricole ⁽⁵⁾	RNCP 28778
	CQP responsable de magasin en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie ⁽⁵⁾	RNCP 26596
1. Responsable marketing	CS option commercialisation des vins ⁽⁴⁾	RNCP 2272
	BTS management des unités commerciales ⁽⁵⁾	RNCP 462
	BTS négociation et relation client ⁽⁵⁾	RNCP 474
	BTS technico-commercial ⁽⁵⁾	RNCP 4617
	BTSA gestion forestière ⁽⁵⁾	RNCP 15673
	BTSA technico-commercial ⁽⁵⁾	RNCP 15615
	BTSA technico-commercial pour l'agroalimentaire et l'agro-fourniture (CPSA de Combourg) ⁽⁵⁾	RNCP 2552
	CS option responsable technico-commercial : fruits et légumes ⁽⁵⁾	RNCP 2287
	DUT Techniques de commercialisation ⁽⁵⁾	RNCP 2927
	Licence professionnelle commerce et distribution ⁽⁶⁾	RNCP 29740
	Licence professionnelle e-commerce et marketing numérique ⁽⁶⁾	RNCP 30060
	Licence professionnelle Métiers du marketing opérationnel ⁽⁶⁾	RNCP 30152
	Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés ⁽⁶⁾	RNCP 30271
2. Responsable des ventes	CS option production, transformation et commercialisation des produits fermiers ⁽⁴⁾	RNCP 2281
	BTS management des unités commerciales ⁽⁵⁾	RNCP 462
	BTS négociation et relation client ⁽⁵⁾	RNCP 474
	BTS technico-commercial ⁽⁵⁾	RNCP 4617
	DUT techniques de commercialisation ⁽⁵⁾	RNCP 2927
	Licence professionnelle industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales ⁽⁶⁾	RNCP 5979
	Licence professionnelle commercialisation de produits et services ⁽⁶⁾	RNCP 29631
	Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés ⁽⁶⁾	RNCP 30271
4. Attaché(e) commercial(e)/merchandiseur	CQP assistant(e) de gestion client ⁽⁴⁾	RNCP 28795
	CQP attaché(e) commercial(e) du secteur alimentaire ⁽⁵⁾	RNCP 28780
	CQP préparateur-vendeur en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie ⁽³⁾	RNCP 26598
	CQP promoteur des ventes – merchandiseur ⁽⁵⁾	RNCP 17844
	CQP télévendeur(euse) du secteur alimentaire ⁽⁴⁾	RNCP 28804

Fonction commercialisation		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
4. Attaché(e) commercial(e)/merchandiseur	BTS management des unités commerciales ⁽⁵⁾	RNCP 462
	BTS négociation et relation client ⁽⁵⁾	RNCP 474
	BTS technico-commercial ⁽⁵⁾	RNCP 4617
	BTSA gestion forestière ⁽⁵⁾	RNCP 15673
	BTSA technico-commercial ⁽⁵⁾	RNCP 15615
	CS option commercialisation des vins ⁽⁴⁾	RNCP 2272
	CS option responsable technico-commercial : fruits et légumes ⁽⁵⁾	RNCP 2287
	DUT techniques de commercialisation ⁽⁵⁾	RNCP 2927
	Licence professionnelle commerce et distribution ⁽⁶⁾	RNCP 29740
	Licence professionnelle technico-commercial ⁽⁶⁾	RNCP 30163
5. Conseiller(ère) technique culture/élevage	BTS techniques et services en matériels agricoles ⁽⁵⁾	RNCP 1019
	BTSA agronomie : productions végétales ⁽⁵⁾	RNCP 15611
	BTSA analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole (ACSE) ⁽⁵⁾	RNCP 24440
	BTSA aquaculture ⁽⁵⁾	RNCP 17215
	BTSA développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC) ⁽⁵⁾	RNCP 24442
	BTSA génie des équipements agricoles ⁽⁵⁾	RNCP 15669
	BTSA gestion et maîtrise de l'eau ⁽⁵⁾	RNCP 15672
	BTSA production animales ⁽⁵⁾	RNCP 15612
	BTSA production horticole ⁽⁵⁾	RNCP 15613
	BTSA viticulture-œnologie ⁽⁵⁾	RNCP 15616
	DUT génie biologique option agronomie ⁽⁵⁾	RNCP 14100
	Licence professionnelle agronomie ⁽⁶⁾	RNCP 30043
	Licence professionnelle productions animales ⁽⁶⁾	RNCP 30159
	Conseiller(ère) en droit rural et économie agricole ⁽⁶⁾	RNCP 4533
6. Chargé de relations clientèle	BTS management des unités commerciales ⁽⁵⁾	RNCP 462
	BTS négociation et relation client ⁽⁵⁾	RNCP 474
	DUT gestion des entreprises et des administrations option gestion et management des organisations ⁽⁵⁾	RNCP 20648
	DUT techniques de commercialisation ⁽⁵⁾	RNCP 2927
	Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés ⁽⁶⁾	RNCP 30271
7. Chef de produit/chef de gamme	BTS management des unités commerciales ⁽⁵⁾	RNCP 462
	BTS négociation et relation client ⁽⁶⁾	RNCP 474

Fonction commercialisation		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	BTS technico-commercial ⁽⁵⁾	RNCP 4617
	DUT techniques de commercialisation ⁽⁵⁾	RNCP 2927
	Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés ⁽⁶⁾	RNCP 30271
9. Chargé(e) de packaging	BTS communication visuelle option : graphisme, édition, publicité ⁽⁵⁾	RNCP 1169
	Licence professionnelle métiers de la médiation scientifique et technique ⁽⁶⁾	RNCP 30109
10. Responsable commercial(e)	BTS techniques et services en matériels agricoles ⁽⁵⁾	RNCP 1019
	BTSA génie des équipements agricoles ⁽⁵⁾	RNCP 15669
	BTSA technico-commercial ⁽⁵⁾	RNCP 15615
	CS option responsable technico-commercial en agroéquipements ⁽⁵⁾	RNCP 2286
	CS option responsable technico-commercial en agrofournitures ⁽⁵⁾	RNCP 2285
	BTS négociation et digitalisation de la relation client ⁽⁵⁾	RNCP 34030
	BTS management commercial opérationnel ⁽⁵⁾	RNCP 34031
	Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés ⁽⁶⁾	RNCP 30271
11. Acheteur(se)/négociateur(trice) de matières premières alimentaires	Licence professionnelle commerce et distribution ⁽⁶⁾	RNCP 29740
	Licence professionnelle gestion des achats et des approvisionnements ⁽⁶⁾	RNCP 30065
12. Assistant(e) commercial(e)/télévendeur(se)	Bac pro commerce ⁽⁴⁾	RNCP 759
	Bac pro vente prospection – négociation – suivi de clientèle ⁽⁴⁾	RNCP 861
	BTS management des unités commerciales ⁽⁵⁾	RNCP 462
	BTS négociation et relation client ⁽⁵⁾	RNCP 474
	DUT techniques de commercialisation ⁽⁵⁾	RNCP 2927

Fonction support		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
2. Responsable ressources humaines	DUT gestion des entreprises et des administrations (GEA), option Gestion des ressources humaines (GRH) ⁽⁵⁾	RNCP 20652
	TP gestionnaire de paie ⁽⁵⁾	RNCP 4113
	Licence professionnelle management et gestion des organisations ⁽⁶⁾	RNCP 30086

Fonction support		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Licence professionnelle métiers de la GRH : formation, compétences et emploi ⁽⁶⁾	RNCP 29805
	Licence professionnelle métiers de la GRH : assistant ⁽⁶⁾	RNCP 29806
3. Secrétaire/assistant(e)	Bac pro gestion-administration ⁽⁴⁾	RNCP 14695
	BTS assistant de gestion de PME PMI (diplôme à référentiel commun européen) ⁽⁵⁾	RNCP 6989
	BTS assistant de manager ⁽⁵⁾	RNCP 10023
	BTS communication ⁽⁵⁾	RNCP 7481
	BTS comptabilité et gestion ⁽⁵⁾	RNCP 31059
	DEUST assistant juridique ⁽⁵⁾	RNCP 5821
	DEUST bureautique et communication multimédia ⁽⁵⁾	RNCP 3973
	DUT gestion administrative et commerciale des organisations ⁽⁵⁾	RNCP 20699
	DUT gestion des entreprises et des administrations option gestion et management des organisations ⁽⁵⁾	RNCP 20648
5. Juriste	Conseiller/ère en droit rural et économie agricole ⁽⁶⁾	RNCP 4533
6. Comptable	BTS comptabilité et gestion ⁽⁵⁾	RNCP 31059
	CS option technicien conseil en comptabilité et gestion agricoles ⁽⁶⁾	RNCP 2296
	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG) ⁽⁶⁾	RNCP 4875
	DUT gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière ⁽⁵⁾	RNCP 20702
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable ⁽⁶⁾	RNCP 29791
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie ⁽⁶⁾	RNCP 30106
	Licence professionnelle management et gestion des organisations ⁽⁶⁾	RNCP 30086
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière ⁽⁶⁾	RNCP 29776
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des entités agricoles ⁽⁶⁾	RNCP 29742
7. Assistant(e) de gestion	CQP gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ⁽⁶⁾	RNCP 28796
7. Assistant(e) de gestion	Bac pro gestion-administration ⁽⁴⁾	RNCP 14695
	BTS assistant de gestion de PME PMI (diplôme à référentiel commun européen) ⁽⁵⁾	RNCP 6989
	BTS comptabilité et gestion ⁽⁵⁾	RNCP 31059
	DUT gestion administrative et commerciale des organisations ⁽⁵⁾	RNCP 20699
	DUT gestion des entreprises et des administrations option gestion et management des organisations ⁽⁵⁾	RNCP 20648

Fonction support		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
8. Intervenant(e) en support technique aux utilisateurs(trices) (help desk - hotline)	Bac pro systèmes numériques option A : sûreté et sécurité des infrastructures, de l'habitat et du tertiaire ⁽⁴⁾	RNCP 25354
	BTS services informatiques aux organisations ⁽⁵⁾	RNCP 17108
	BTS systèmes numériques option A : informatique et réseaux ⁽⁵⁾	RNCP 20688
	BTS systèmes numériques option B : électronique et communications ⁽⁵⁾	RNCP 20690
	DUT génie électrique et informatique industrielle ⁽⁵⁾	RNCP 4379
	DUT informatique ⁽⁵⁾	RNCP 20654
	DUT réseaux et télécommunications (R & T) ⁽⁵⁾	RNCP 20649
	Licence professionnelle métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux ⁽⁶⁾	RNCP 29964
	Licence professionnelle métiers des réseaux informatiques et télécommunications ⁽⁶⁾	RNCP 29968
	Licence professionnelle métiers du décisionnel et de la statistique ⁽⁶⁾	RNCP 29969
10. Contrôleur(se) de gestion	BTS comptabilité et gestion ⁽⁵⁾	RNCP 31059
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie ⁽⁶⁾	RNCP 30106
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : responsabilité de portefeuille ⁽⁶⁾	RNCP 30108
	Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion ⁽⁶⁾	RNCP 29764
11. Administrateur(trice) systèmes et réseaux	BTS services informatiques aux organisations ⁽⁵⁾	RNCP 17108
	Licence professionnelle métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux ⁽⁶⁾	RNCP 29964
12. Agent/hôte(sse) d'accueil/standardiste	Bac pro accueil - relation clients et usagers ⁽⁴⁾	RNCP 9638
13. Analyste/développeur(se) informatique	BTS services informatiques aux organisations ⁽⁵⁾	RNCP 17108
	DUT informatique ⁽⁵⁾	RNCP 20654
	Licence professionnelle métiers de l'informatique : applications web ⁽⁶⁾	RNCP 29965
	Licence professionnelle métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels ⁽⁶⁾	RNCP 29966
	TP concepteur développeur d'applications ⁽⁶⁾	RNCP 31678

Annexe II Argumentaire

1. Le secteur alimentaire : un secteur majeur de l'économie française en proie à de nombreux défis

Les entreprises françaises du secteur alimentaire, coopératives, industries et entreprises du commerce agricole, possèdent des atouts essentiels sur lesquels elles peuvent s'appuyer pour assurer leur développement, notamment :

- un dynamisme dans la R & D et l'innovation pour mettre sur le marché de nouveaux produits ou de nouvelles manières de produire, source de valeur ajoutée ;
- une performance commerciale à l'international (avec un solde de 8,1 milliards d'euros en 2015, 3^e excédent au plan national) associée à une image de la France très positive dans le domaine de l'alimentation, reconnue par l'inscription en 2010 du repas gastronomique des Français sur la liste représentative du patrimoine culturel immatériel de l'humanité ;
- le « made in France », caution de qualité et d'exigence grâce aux appellations AOP/AOC qui valorisent le territoire et l'ancrage territorial des industries.

Elles font aussi face à de nombreux défis :

- la coordination des multiples acteurs du secteur, encore fragmenté avec de nombreuses TPE/PME, afin de proposer une offre cohérente et des actions coordonnées et/ou mutualisées ;
- le rééquilibrage des relations commerciales au regard des fortes pressions de la grande distribution et de la restauration collective ; un marché très concentré, source de tensions récurrentes entre les acteurs ;
- la réassurance des citoyens et des consommateurs sur la qualité (origine du produit, traçabilité...) ;
- l'attractivité des métiers de l'agroalimentaire, en particulier des métiers de la production qui souffrent d'un déficit d'image ;
- la prise en compte des enjeux du changement climatique et de la préservation de la biodiversité dans le processus de production ;
- la transformation de la démographie et modes de vie : vieillissement de la population, diminution de la taille des ménages, augmentation du nombre de personnes vivant seules, (43,7 % en 2025) contraction des temps alimentaires, métropolisation des emplois et concentration grandissante du pouvoir d'achat dans les métropoles.

La filière impactée par la transformation du consommateur

Depuis la crise financière de 2008, les contraintes économiques restent fortes pour une partie des consommateurs pour lesquels le budget alimentaire est une variable d'ajustement. Outre l'aspect économique, une transformation culturelle, sociétale s'est engagée, accélérée par le développement d'Internet et l'essor des technologies de l'information. Un nouveau consommateur impacte l'ensemble de la filière, en recherche de réalisation de soi, qui souhaite une plus grande participation (« consommateurs-acteurs ») et de nouvelles expériences, (consommation à domicile, attrait pour plus de partage, recherche d'éléments, de réassurance [Yuka] et une consommation plus engagée essor de l'équitable, de l'agriculture durable, de l'attachement au bien-être animal et humain, impact écologique...).

La prise en compte des attentes sociétales pour les coopératives et le commerce agricole

Même si la prise en compte des attentes des clients finaux peut apparaître éloignée des activités des coopératives et des entreprises du négoce agricole, les nouvelles attentes des consommateurs de traçabilité, de sécurité et de transparence dans la chaîne de fabrication d'un produit impactent déjà les modes de production, de logistique^[1]. Les coopératives et les entreprises du commerce agricole, dans leur rôle d'appui et d'accompagnement du monde agricole et dans leur rôle de collecte, de stockage et de première transformation pour certains d'entre eux, doivent intégrer l'évolution des modes de consommation et les besoins émergents des clients finaux en constante évolution.

La production biologique connaît, sous l'impulsion d'une demande très dynamique, publique et privée, un essor jamais connu, tant à l'échelle nationale, européenne que mondiale. Elle est le marqueur d'un nouveau mode de consommation répondant aux attentes sociétales. Le marché des produits alimentaires biologiques a atteint en fin d'année 2017 plus de 8,3 Md €. Sa croissance est à deux chiffres et son succès ne se dément pas. Le marché interne, notamment en fruits et légumes et céréales, ne répond actuellement pas à la demande interne^[2].

Le programme ambition Bio 2022 porte ainsi pleinement les objectifs de la feuille de route visant à promouvoir des modes de production respectueux de l'environnement, à garantir des normes élevées de bien-être animal et à préserver la biodiversité. Il porte notamment l'ambition de parvenir à 15 % de la surface agricole utile française conduite en agriculture biologique en 2022 et se dote des moyens pour y parvenir. L'accompagnement en montée en compétences des exploitants, des salariés du négoce et de la coopération agricole est nécessaire et urgent, pour faire face à ces nouveaux défis économiques et sociétaux.

Les enjeux spécifiques à la coopération agricole et du commerce agricole

Les coopératives et les entreprises de négoce agricole, qui sont les interfaces et partenaires privilégiés des agriculteurs, doivent entrer de plain-pied dans la digitalisation pour mieux accompagner le développement du secteur agricole. La digitalisation apparaît comme un enjeu primordial. Les compétences SI et digitales restent rares, leur recrutement ou l'accompagnement dans la montée en compétences sont clés dans cette transformation :

- le monde agricole évolue au même titre que les tendances observées à un niveau plus global (profils des nouveaux exploitants, modes d'exercice du métier, modes de rapport au travail et à leur métier...) ;
- au regard de la pyramide des âges, marquée par une forte proportion d'exploitants âgés, le renouvellement de génération sera un facteur de transformation puissant à prendre en compte au sein du secteur : à ce jour, de nombreuses structures ne trouvent pas de repreneurs, du fait d'un déficit d'attractivité du secteur et aux conditions encore difficiles, qui seront facilitées par les usages liés au numérique.

■ Un positionnement « conseil » plus affirmé et d'expertise en agroécologie et bioéconomie

Il se dessine un changement important dans le rôle et dans la définition des missions des coopératives et des entreprises de négoce agricole qui sont désormais davantage attendues sur une mission de conseil, d'apport de services différenciants auprès des agriculteurs et développement de la valeur ajoutée au sein des territoires. L'affirmation de ce rôle (loi Égalim entérinant la séparation du conseil et de la vente) implique pour les coopératives et les négociants agricoles de :

[1] Filière label carrefour : présentation de l'éleveur du poulet ou des œufs vendus en GMS. Filière vin : QR code comprenant la fiche technique du domaine où a été produit le vin, et la présentation du propriétaire.

[2] Panorama 2018 des IAA.

Passer d'une logique de produits à une logique de services dans ses pratiques et son organisation :

- développer et vendre du conseil d'expertise agronomique et agroécologique auprès des adhérents et/ou clients ;
- accompagner les agriculteurs seniors dans la transformation culturelle et technologique (prise en compte des difficultés socio-économiques des exploitants) ;
- garantir une qualité de service à tous les niveaux de l'organisation de l'entreprise y compris s'agissant de la rentabilité du système ;
- repenser l'offre de service, en distinguant les activités « conseil » et les activités « vente », dans le cadre de la loi (échéance janvier 2021) ;
- lutter contre l'érosion de l'attractivité des métiers au service de l'élevage notamment laitier, et la désertification rampante et destructive d'emplois dans l'élevage dans certains territoires.

Plus spécifiquement, concernant la sélection et reproduction animales, il convient d'anticiper l'obsolescence du métier classique d'inséminateur, sur fond :

- de hausse de leur technicité des éleveurs requérant une adaptation accélérée des compétences des techniciens d'insémination ;
- d'éleveurs, de plus en plus « connectés », en attente d'un service global à 360° créateur de valeur ajoutée ;
- d'une pyramide des âges des techniciens d'insémination dégradée commandant un engagement fort dans la formation au numérique pour répondre à la transformation liée à l'ère de l'élevage de précision ;
- de l'exigence d'acquérir et de mettre en œuvre de nouvelles compétences, en amont et aval de l'acte d'IA, notamment dans le suivi de reproduction des femelles, la maîtrise des nouvelles technologies en génétique (ex génotypage) ou reproduction (insémination profonde) ;
- de besoin de conforter les compétences relationnelles collaboratives pour travailler de concert avec d'autres acteurs de l'élevage, en mode réticulation, avec l'enjeu majeur de savoir « faire parler » les données d'élevage générées par de multiples sources ;
- de renforcer la formation sur les bonnes pratiques en matière de bien-être animal, de diversité génétique et de réduction de l'empreinte environnementale de leurs activités.

Les enjeux des industries agroalimentaires, du commerce agricole et des coopératives de transformation.

Un contexte aval d'extrême concurrence entre distributeurs

La maturité du marché de l'alimentation, la pression du hard discount et le relatif suréquipement commercial de la France, notamment pour ce qui concerne les hypermarchés, conduit à une guerre des prix intense au sein de ces secteurs, la croissance passant obligatoirement par la prise de parts de marché aux concurrents directs.

Aujourd'hui, quatre grandes centrales d'achat dominent le marché de la distribution et exercent une pression financière, logistique, commerciale aux entreprises de l'agroalimentaire, dommageable pour leurs capacités d'investissements. Seuls les industriels disposant d'une image forte et proposant des produits très différenciés peuvent faire valoir leurs exigences en termes de rémunération. Le phénomène des marques de distributeurs, lorsque celles-ci sous traitent la fabrication à des industriels de l'amont, vient encore accroître cette pression sur les prix.

Afin de reconquérir de nouveaux marchés extérieurs, d'autres canaux de distribution, les entreprises doivent répondre à plusieurs défis, qui leur permettront de consolider leur compétitivité :

1. La différenciation des produits et services par l'innovation et la R & D.
2. La traçabilité, qualité et la sécurité alimentaire en temps réel zéro défaut.

3. Accroissement de la performance industrielle.

4. La gestion tendue des flux (logistique, Supply Chain, de la collecte au client final).

Face à ces enjeux, le basculement vers l'usine du futur constitue un objectif stratégique pour les entreprises de l'agroalimentaire, en permettant de développer les stratégies autour de 4 axes majeurs, qui visent la performance industrielle, une meilleure réponse aux besoins des consommateurs, aux attentes en termes de qualité, d'innovation et de transparence, ainsi qu'une réactivité encore plus grande vis-à-vis des demandes des différents canaux de distribution (développement de l'omnicanalité, entrée physique et digitale, le m-commerce, le e-commerce, en BtoB ou en BtoC, ou BtoBtoC)^[1].

Afin d'atteindre ces objectifs et de répondre à ces accélérations de changements de la demande sociétale, les entreprises doivent nécessairement s'appuyer sur la transformation numérique des organisations de production, logistique, commerciale marketing et l'accompagnement de leurs salariés, co-acteurs indispensables du pilotage de cette transformation.

La situation économique globale du secteur, relativement fragile, notamment en raison de la prise en tenaille des structures par leur amont et leur aval, et la difficulté à exporter, a limité leur capacité d'investissement et donc d'innovation dans des technologies numériques.^[2]

Même si les plus grosses entreprises du secteur ont entamé leur transformation numérique, les PME pour la plupart, doivent être accompagnées, et notamment prioritairement sur la montée en compétences de leurs salariés, qui doivent faire preuve d'adaptation, et d'évolution majeure de leurs compétences dans les prochaines années. Pour ce faire, l'accompagnement par les branches et leur OPCO sur des parcours en alternance, doivent être promus, encouragés et fortement développés, afin d'éviter, d'une part, l'exclusion de salariés, pour lesquels le chemin de mobilité interne doit être anticipé en amont et d'autre part, anticiper la perte potentiel de compétitivité de l'entreprise par sa difficulté à se positionner sur de nouveaux marchés, faute de compétences en internes.

La normalisation des process préalable à la numérisation des sites

L'alimentation fait l'objet d'un encadrement réglementaire (national, européen, etc.) sur divers aspects (sécurité sanitaire, information du consommateur, etc.), ainsi que de différents dispositifs de normalisation, publics et privés.

En outre, les process des industries agroalimentaires, selon les branches, les entreprises, sont très diversifiés et se prêtent plus ou moins bien à la mise en place de solutions automatisées. Ainsi, au sein des industries laitières, certains process sont depuis de nombreuses années totalement automatisés et la numérisation apporte des avantages en termes de finesse de régulation, de contrôle en temps réel, de suivi et de traçabilité de la production et de flexibilité.

À l'inverse, dans la branche fruits et légumes, ou bien encore dans les industries des viandes, certaines étapes de la production, effectuées manuellement (comme la découpe), échappent encore largement à la mise en œuvre de solutions automatiques. Si des solutions sont techniquement envisageables (lignes robotisées flexibles...), les retours sur investissements actuels ne justifient pas ces investissements très lourds ; l'effort sera de fait porté sur la numérisation de la logistique des services de commercialisation. Le constat est fait que la substitution des technologies traditionnelles par les technologies numériques apporte des améliorations signi-

[1] Étude numérique 2019 des observatoires des métiers du secteur alimentaire.

[2] Le secteur agroalimentaire français, affiche toujours un solde commercial, positif et est l'un des secteurs ayant le plus contribué à la reprise des exportations françaises en 2017. De nombreux défis demeurent cependant à relever. La France continue à perdre des parts de marché par rapport à ses principaux pays rivaux.

ficatives dans la chaîne de valeur globale de l'entreprise et de son écosystème amont et aval, sans oublier la réduction de la pénibilité des postes de travail.

Nonobstant, l'automatisation ou la poursuite de l'automatisation des chaînes de production dans de nombreuses entreprises va générer des gains de productivité importants et contribuer à répondre à la multiplication des canaux de vente, des gammes de niche (bio, sans gluten, sans conservateurs, nouvelles recettes, sans pesticides...) à des marchés d'export, (augmentation des volumes et multiplication des références), à la vente en direct, en e-commerce^[1] ou m-commerce via des plates-formes de marché.

De l'automatisation à la numérisation et le pilotage par l'intelligence artificielle (IA)

Au plus près des processus de production, la numérisation des capteurs conjuguée au développement de l'IOT, leur permet de transmettre directement les données de production sans nécessiter de traitement ultérieur de la part d'un automate ou d'un concentrateur de données. Il en découle une rapidité de traitement accrue, la possibilité de diffuser l'information au plus près des process de production ainsi que la multiplication des données recueillies, permettant par exemple une meilleure réactivité dans le suivi de production (en qualité, volume, traçabilité, réactivité) nettement amélioré.

À 5/10 ans, l'introduction de l'intelligence artificielle apportera également de nouvelles fonctionnalités pour améliorer l'optimisation et le pilotage des process et des données (par exemple en limitant, via une maintenance préventive intelligente, les temps d'arrêts des chaînes) mais peut également s'appliquer à la gestion des flux et des événements aléatoires (pannes, commandes imprévues...).

Ces améliorations sont particulièrement pertinentes pour les structures du secteur alimentaire, qui sont confrontées à des contraintes « d'hypertension » des flux de production vers l'aval alors que les approvisionnements, dépendant des cycles agricoles et de leurs aléas sont par nature irréguliers en termes de volumes, mais aussi de qualité intrinsèque, de propriétés gustatives, entraînant parfois une perte sèche de la matière première allant jusqu'à 20 % des volumes.

La numérisation, outre l'automatisation qui assure la productivité, assure l'agilité de l'entreprise, c'est-à-dire sa capacité d'adaptation en temps réel à son environnement. Elle ne sera possible que si l'ensemble des salariés sont associés à ces projets de transformation, coacteurs du changement, et donc formés à la compréhension de ces nouveaux défis, comportements, savoir-faire et connaissances technologiques.

En effet, le manque de compétences dédiées aux process, conduit les entreprises à différer des investissements, par crainte de ne pas disposer des ressources humaines en mesure d'en assurer la conduite et la maintenance. Un tel obstacle est notamment souvent évoqué dans le cas de la robotique (reprogrammation des chaînes robotisées, intervention de premier niveau, etc.). Un tel frein n'est pas observé dans d'autres secteurs comme, par exemple, l'automobile, l'aéronautique, la construction électrique.^[2]

La montée en compétences des salariés est d'autant plus nécessaire, que la complexité des innovations, process liées à la traçabilité et la qualité des produits (QR code, puces RFID, emballages connectés, Nutriscores...) est de plus en plus prégnante.

[1] L'e-commerce : vente sur plate-forme Internet de commerce. Le m-commerce, via les téléphones mobiles.

[2] Cahier de tendances 2017 impact de la transformation numérique sur les métiers de la production. Observatoires des métiers de l'alimentaire. Étude relative à la transformation numérique des IAA,, volet 1 CODA Stratégies 2018.

L'enjeu innovation différenciation produit

La différenciation des produits agroalimentaires est un enjeu fort pour la filière alimentaire française, elle permet de mettre en valeur des types de productions et d'insister sur la qualité et les caractéristiques des produits. En signalant une valeur particulière qui peut être liée aux modes de production ou traditions locales, la filière peut se démarquer vis-à-vis de la concurrence, ce qui devient un enjeu fort à l'international.

En protégeant les savoir-faire des terroirs français et les exigences de qualité que les exploitants du secteur s'imposent, elle permet le maintien d'une activité économique dans les territoires et notamment dans les zones rurales défavorisées. L'utilisation de ces éléments de valorisation permet aussi la promotion d'une agriculture qui se veut plus respectueuse de l'environnement, de la biodiversité et du bien-être animal. Elle préserve l'emploi et le dynamisme des territoires ruraux notamment en rassemblant les producteurs locaux sur des projets communs et en les mobilisant autour de démarches collectives de progrès. Les signes d'identification de la qualité et de l'origine constituent ainsi des outils essentiels de la politique agricole mais aussi des politiques publiques en faveur des territoires et de la pérennisation du tissu économique rural ; En matière d'emploi, par exemple, selon le comité national des appellations d'origine laitières (CNAOL), les fromages au lait de vache sous appellation engendrent trois fois plus d'emplois par litre de lait que la moyenne des laiteries françaises.^[1]

Ils renforcent le développement des secteurs agricoles et agroalimentaires par une stratégie de différenciation claire sur la qualité et l'origine des produits. Cette augmentation de la valeur ajoutée des produits dits de niche, permet ainsi à des PME de garder une compétitivité malgré leur taille, et de développer une culture de l'innovation produits/process/services nécessaires à leur transformation digitale à venir.^[2]

2. Les enjeux sur les métiers et les compétences

Forts de ces enjeux, chaque famille de métiers doit acquérir de nouvelles compétences et consolider des expertises métiers qui permettront aux entreprises, d'effectuer leur transition.

Les familles production maintenance logistique^[3]

La montée en compétences des collaborateurs concerne toute l'entreprise et a fortiori les collaborateurs de l'appareil de production. Ce phénomène s'explique par :

- le recours/installation de machines ou robots venant remplacer les tâches répétitives et/ou à faible valeur ajoutée ;
- l'évolution générale de la chaîne de production qui implique des besoins en termes de supervision, de pilotage, et moins d'exécutions.

Cela se traduira concrètement, dans les entreprises qui effectueront leur transition numérique, par l'évolution des compétences du métier d'opérateur de production vers celles de conducteur de ligne (voire conducteur de process dans quelques années) dont la fonction implique la maîtrise du fonctionnement de la ligne de production et de ses caractéristiques.

[1] Panorama 2018 des IAA, <http://agriculture.gouv.fr/Le-panorama-des-IAA>.

[2] Les indications géographiques et leur intégration dans les accords internationaux permettent aux entreprises d'accéder à de nouveaux marchés. Le label AOP facilite l'activité d'exportation pour les entreprises impliquées et permet des prix moyens des produits exportés plus élevés tout en demeurant compétitif ; car les produits AOP sont perçus comme des produits de qualité par les consommateurs étrangers qu'ils soient européens ou non. La certification entraîne, en moyenne, un supplément d'exportation de l'ordre de 15 % dans les pays où la grande distribution française est installée.

[3] Étude 2019 prospective des observatoires des métiers du secteur alimentaire « impacts de la transition numérique sur les métiers et les compétences ».

■ Un niveau de compétences attendues plus élevé et un besoin de profils plus experts :

- les métiers sont fortement impactés par la transformation des activités. La montée en compétences globale est attendue dans toutes les sphères d'activité de l'entreprise ;
- l'usage de nouveaux outils digitaux et machines numérisées requiert plus de pilotage, de planification, de conduite de process et de contrôle. Les activités à plus faible valeur ajoutée, telles que la manutention ou la manipulation de matière/produits tendent à reculer ;
- au niveau de la production, même constat : les compétences autour de la conduite de ligne, de l'optimisation de la production (automaticien, compétences en développement informatique...) par exemple sont de plus en plus attendues.

■ L'automatisation peut entraîner une perte progressive de savoir-faire : de l'importance de la consolidation des connaissances

La transformation des matières requiert dans certains métiers une connaissance très fine des process de fabrication (travail autour du chocolat, par exemple). L'automatisation de ces process, ainsi que le renouvellement de la main-d'œuvre peuvent entraîner à court terme une perte de savoir-faire très précieux pour l'entreprise. Le transfert de savoir-faire interne doit être un levier pour maintenir des savoir-faire et connaissances, acquises principalement par l'expérience.

■ La Data au cœur du pilotage de la qualité et de la traçabilité

Une multitude de données qui permettent de dégager des gains (productivité, performance) :

- de la Supply Chain à la production, en passant par la qualité, l'introduction de technologies et d'outils digitaux génère une somme significative de données, que l'entreprise doit exploiter pour piloter plus finement son activité, notamment la production (connaissance produit, étapes de production, caractéristiques de la matière/produit...).

Le traitement et l'analyse des données représentent un enjeu crucial pour les entreprises :

- au niveau de la production, la data permet de piloter plus finement l'activité en faisant des prévisions de production et de vente, des tests de recette... ;
- au sein de la Supply Chain, la data soutient l'optimisation de la performance logistique, le pilotage des activités et l'anticipation des opérations. Le pilotage en temps réel permet d'ajuster les processus et la production.

Ex : Le S et OP (Sales and Opération Planning) permet d'identifier, arbitrer, planifier et résoudre des problématiques complexes impliquant les analyses des ventes passées, commandes et prévisions de vente, la production (gestion des stocks et planification de production) et la Supply Chain (approvisionnements et distribution). Le S et OP mobilise les compétences d'exploitation de la donnée.

Le SCM désigne les outils et méthodes visant à améliorer et automatiser l'approvisionnement en réduisant les stocks et les délais de livraison. Cette gestion a pour but d'accélérer les flux de matières au sein de la structure. Une caractéristique majeure est donc l'ajustement des stocks sur toutes les chaînes logistique et de production afin de limiter le temps d'écoulement entre le fournisseur et le client final. Cette compétence/mission est souvent portée par le directeur/responsable Supply Chain (intitulé métier variant selon la structure).

■ Un perfectionnement/déploiement transversal des outils de pilotage :

- des projets de mise en place d'ERP/de refonte d'ERP existants impactent tous les métiers de la production, de l'encadrement à l'opérationnel ;
- malgré des écarts notables de maturité dans l'utilisation des ERP, son utilisation impacte les pratiques et modalités de travail des salariés :
 - acculturation et prise en main des outils permettant de collecter les données tout au long du processus de production ;

- appréhension de l'ensemble de la chaîne de production ;
- pilotage de l'activité et des indicateurs pour optimiser son exploitation.

■ Du pilotage du produit à la gestion de la production d'une ligne

La production tend à s'automatiser de plus en plus, à l'instar du secteur laitier. Les activités aujourd'hui associées à l'opérateur de production sont prises en charge par la machine ou le robot. Ce glissement des tâches induit donc de nouvelles compétences pour ces métiers.

Ainsi, le champ de compétences de ce métier s'élargit vers des fonctions/activités de pilotage et de gestion de ligne :

- maintenance de premier niveau : auparavant l'apanage du technicien de maintenance, l'opérateur de production détient également cette compétence. En lien avec sa connaissance de la machine/de l'outil, les opérations de maintenance simples lui sont de plus en plus confiées. Dans certains cas, il possède également des compétences de programmation machine pour pallier les éventuels dysfonctionnements ;
- suivi de la production et traçabilité : le champ de compétences s'élargit également au suivi de la production, à la saisie de données sur les différentes applications et à l'interprétation de résultats, éventuellement à la supervision des programmes de fabrication. L'opérateur de production se doit également de suivre les politiques de qualité de l'entreprise et donc de renseigner et d'analyser tout élément relatif à des aspects hygiène, sécurité et traçabilité.

De la maintenance opérationnelle à la gestion prédictive^[1]

Adossée à la production, la maintenance revêt une importance croissante dans une usine de plus en plus digitale.

Au niveau de la maintenance, les profils d'experts sont de plus en plus recherchés : en plus des activités de maintenance traditionnelle, les techniciens de maintenance doivent assurer les opérations de pilotage pour mieux gérer les opérations, optimiser la performance des machines, voire prédire les occurrences (maintenance prédictive). Différents niveaux de maintenance sont requis et recherchés : la maintenance opérationnelle, préventive et prédictive.

La maintenance opérationnelle : ou maintenance de premier niveau, auparavant détenue par le technicien de maintenance. L'opérateur de production détient également cette compétence. En lien avec sa connaissance de la machine/de l'outil, les opérations de maintenance simples lui sont de plus en plus confiées.

Le technicien/responsable de la maintenance, issu de formation qualifiée, endosse désormais des responsabilités de « gestionnaire » :

- la maintenance préventive se fonde sur la connaissance des machines, la prise en compte des signaux d'alerte et les expériences passées. À intervalles réguliers et selon les critères définis, les opérations de maintenance préventive permettent de prévenir la dégradation des équipements et d'optimiser les coûts ;
- la maintenance prédictive 4.0 va plus loin que l'approche préventive, elle est fondée sur la data. Elle constitue aujourd'hui un réel enjeu. L'avènement de l'IoT industriel, du cloud et du machine learning rend la défaillance des équipements et des systèmes prédictibles : l'analyse des données provenant des systèmes de surveillance permet de déterminer les facteurs de probabilité d'un défaut. Il devient donc possible de prévoir une panne, de programmer l'entretien d'une machine.

[1] Étude 2019 prospective des observatoires des métiers du secteur alimentaire « impacts de la transition numérique sur les métiers et les compétences ».

Le digital/vecteur de performance de la Supply Chain^[1]

Le déploiement progressif de nouveaux outils digitaux permet d'optimiser la performance

L'optimisation de la chaîne logistique nécessite de pouvoir s'appuyer sur des données fiables et ce en temps réel (« Track et Trace »). La mise en place de capteurs afin de saisir l'information sur les flux de marchandises est la première étape du processus d'optimisation. Ceci peut se faire au moyen de différentes technologies : technologie vocale, imagerie, puces RFID (identification par radiofréquence), lecture automatisée de codes-barres et logiciels de traçabilité.

Une performance liée à une gestion plus fine des ressources...

Les technologies à objets connectés (planning, géolocalisation, prévision de trafic...) permettent notamment de piloter la chaîne et ainsi d'optimiser l'allocation des ressources.

Et un pilotage en continu des activités de production

L'intégration du cloud et de la data permettent d'effectuer des mesures et de les analyser d'une multitude de façons différentes, allant de la manière dont l'équipement est utilisé au transport de marchandises le plus fréquent. Le cloud rend possible un suivi en temps réel des activités et permet d'optimiser les activités, les transports, les échanges de flux...

En lien avec l'optimisation de l'organisation, les notions de pilotage et d'amélioration continue se traduisent par la conception et construction d'outils de suivi, la définition d'indicateurs au sein de la Supply Chain, en collaboration avec les experts de la qualité, et en interface entre la production, les achats et les services financiers.

■ Exemples d'applications :

- l'optimisation de la Supply Chain, de la production à l'entrepôt par l'acquisition de données précises grâce à des codes-barres, puces RFID, technologie vocale. Les informations recueillies permettent d'optimiser les flux et de gagner en productivité ;
- La vérification de l'expédition par l'analyse et détection de code-barres en quelques secondes via une photo prise par des appareils photographiques industriels signalant en temps réel les articles manquants ou erronés et suggérant des actions correctrices ;
- l'information du client permettant de suivre sa commande tout au long de la chaîne d'expédition ;
- l'information au fournisseur pour documenter les retards, identifier les pertes, adapter l'adresse de livraison en dernière minute.

Les familles des métiers de la relation client (commercial, marketing, communication, support)^[1]

Une connaissance accrue du consommateur et du client BtoB

Le changement de comportement des consommateurs finaux implique de grands bouleversements pour les fonctions aval des entreprises. Si auparavant les entreprises du secteur alimentaire dictaient les codes et modes de consommation alimentaire, la tendance s'est aujourd'hui inversée. En effet, le consommateur a dorénavant accès à de nombreuses sources et canaux d'achat qui lui offrent un large choix de produits et services. Les entreprises doivent donc, afin de rester compétitives sur le marché, répondre à ces évolutions de la demande et de l'exigence des clients.

[1] Étude 2019 prospective des observatoires des métiers du secteur alimentaire « impacts de la transition numérique sur les métiers et les compétences ».

Les entreprises en BtoB, n'étant pas en contact direct avec le consommateur, doivent-elles aussi s'adapter aux évolutions de la demande. En effet, jusque-là le critère principal d'achat était la compétitivité prix ; demain, ces entreprises vont avoir tendance à accorder de plus en plus d'importance à d'autres critères telle que l'empreinte environnementale. Les entreprises et leurs commerciaux doivent avoir une connaissance précise des modes de production, pas seulement en termes de qualité et spécificités, mais aussi sur les modes et cultures de production.

Cela implique pour les entreprises de s'adapter de manière constante aux nouveaux besoins des consommateurs :

- un élargissement de la gamme et de l'offre de produits :
 - adaptation aux besoins spécifiques des consommateurs ;
 - adaptation aux attentes en termes de qualité et de spécificités (bio, sans gluten...) ;
 - personnalisation des produits ;
 - raccourcissement des cycles de vie ;
 - empreinte « responsable » dans les produits ;
- un parcours de plus en plus omnicanal : on line ou in store, le parcours client, de la sélection à l'acte d'achat, doit intégrer toutes les possibilités ouvertes par la multiplication des canaux de vente (en propre ou par l'intermédiaire de distributeurs/market place) :
 - site e-commerce ;
 - grandes et moyennes surfaces ;
 - magasins spécialisés ;
 - drive, click & collect ;
 - vente sur les réseaux sociaux ;
 - restauration hors foyer... ;
- des nouveaux comportements d'achat : Anywhere, Anytime, Any device.

La quête d'immédiateté (services et delivery) devient aujourd'hui la norme (24 heures/24 ouvert, livraison instantanée) ; de même, le besoin d'être mieux informés et mieux protégés (données et paiement) entre dans le processus d'achat.

Une transformation forte des métiers et des méthodes de travail^[1]

■ Une imbrication des tâches de plus en plus forte entre les services

Au sein de la filière alimentaire, les professionnels ont vocation aujourd'hui à appréhender la réalisation d'une tâche/activité dans un processus et un environnement global, environnement plus large et plus complexe que leur famille métier (exemple : marketing/production, finance/marketing).

■ Des métiers rassemblant des compétences à la frontière de plusieurs services

Si certaines compétences restent inhérentes à un métier précis (communication, marketing, finance...) un grand nombre de compétences deviennent transverses à plusieurs métiers. Les processus sont en effet plus transversaux et de nouvelles compétences émergent dans des métiers existants.

Exemple : l'analyse des données, le pilotage d'indicateurs de performance, l'évaluation de la satisfaction client, la gestion de projets complexes.

[1] Étude 2019 prospective des observatoires des métiers du secteur alimentaire « impacts de la transition numérique sur les métiers et les compétences ».

Le contexte de digitalisation progressive et rapide impacte de plein fouet les métiers de la vente, du commerce et du marketing qui doivent développer les compétences en réponse à cette mutation :

- collecte du besoin client : études, ciblage client et analyse de data ;
- spécificités de chaque canal de distribution : logistique associée, stratégie de marketing, packaging, social selling... ;
- marketing digital : élaboration de stratégie sur les différents canaux, référencement ;
- exploitation de la data : récolte, traitement et exploitation de la donnée.

L'évolution de la demande client et le recours au digital comme nouveau canal de vente génèrent de nouvelles activités et nouveaux champs de compétences : l'expérience client, la gestion de site e-commerce, le service client digital... De nouveaux métiers/de nouvelles compétences émergent autour de l'expérience client : responsable de l'expérience client, UX designer.

3. En conclusion : une liste de certifications majeures pour accompagner ces évolutions

Les entreprises entament leur transition digitale par une digitalisation partielle ou totale de la production afin de répondre à des enjeux de productivité. La digitalisation des fonctions aval et plus spécifiquement de la relation client intervient dans un second temps.

Les entreprises interrogées ont des maturités digitales différentes au sein de leur chaîne de création de valeur, et selon les familles métiers. Ainsi, la production, la maintenance, la Supply Chain, la communication, le marketing, peuvent être plus ou moins digitalisés.

Cela s'explique par différents facteurs :

- l'histoire et la culture de l'entreprise ;
- son implantation géographique, sa taille ;
- le ou les produits transformés ou distribués (massmarket, AOP, AB, niveau de périssabilité, fragilité, prix, marge...) ;
- les contraintes de marché (cahier des charges, transports, types de distribution, clients, marché...) ;
- les investissements réalisés ;
- le type de clients (BtoB, BtoC...).

Les variations de niveau de maturité au sein d'une même entreprise peuvent être également en lien avec un choix d'orientation stratégique (volonté de garder de l'artisanat dans la production par exemple) ou bien liées à une transition digitale encore en cours.

Les enjeux de compétitivité et d'attractivité rendront prioritaires la montée en compétences d'une famille de métiers, ou de certains métiers plutôt qu'une autre, pour répondre à ces enjeux, selon leurs typologies et leurs orientations stratégiques.

Cette note contextuelle a pour vertu de démontrer la multiplicité et la systémique des enjeux de développement auxquelles toutes les entreprises de la filière doivent répondre, mais dans un ordre de priorité et d'urgence qui leur sont propres, selon leur maturité numérique, leur ancrage territorial, avec l'amont, leur feuille de route.

Elle légitime le choix des partenaires sociaux de la branche de mettre à disposition de leurs entreprises cette liste de certifications majeures pour accompagner les salariés à être coacteurs de ces évolutions, sur des formations longues en alternance propices à cette transformation de méthodes de travail afin de les accompagner le plus en amont possible de la transition numérique et favoriser au mieux l'inclusion de toutes les compétences.

Accord professionnel

SECTEUR ALIMENTAIRE

Accord du 21 janvier 2020

relatif à la contribution conventionnelle spécifique
dans diverses branches du secteur alimentaire

NOR : ASET2050379M

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

FEDEV ;

USNEF ;

ANMF ;

Alliance 7 ;

SNFS ;

FEB ;

CNTF ;

CSFL ;

FNIL ;

SIFPAF ;

SNIPO ;

FNEAP ;

CFSI ;

SNIA ;

FNECE ;

BRF ;

ABF ;

FNA ;

FPTLG ;

SYNAFAVIA ;

ADEPALE ;

FICT ;

CFC ;

CNRCF ;

Culture viande ;

COOP France ;

France conseil FCE ;

**FELCOOP ;
SNCIA ;
FESTAL ;
FNDCA ;
FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFTD ;
CFTC-agri ;
UNSA 2A ;
SNCOA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire. Elles entendent en favoriser le développement, poursuivre les actions collectives et l'accompagnement des salariés dans le cadre de leur parcours certifiant.

À ce titre, les parties signataires décident de reprendre, pour 2020, dans le présent accord, le principe et les modalités de la contribution spécifique multibranches de l'article 4.2.4 de l'accord du 11 octobre 2017 arrivé à échéance au 31 décembre 2019.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est multibranche secteur alimentaire. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 – sucrerie, sucreries – distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 – métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

CCN 3092 – industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 – boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3124 – industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 – industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 – industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 – exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 – entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 – centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 – activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 – industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 – 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 – entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 – expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° *bis*, 6° *ter*, 6° *quater*, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3264 – teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 – caves coopératives vinicoles (IDCC 7005).

CCN 3607 – conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 – coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 – contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 – coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 – fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 – coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN – centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN – sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN – distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN – entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN – coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Article 2 | Prolongation de la contribution spécifique multibranches pour l'année 2020

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les parties signataires prolongent la contribution dont le montant est défini ci-dessous ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

La contribution est versée auprès d'OCAPIAT avant le 1^{er} mars 2020 au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Les parties rappellent que cette contribution participe au financement des actions telles que le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et de la charte de coopération de la filière alimentaire.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les branches ayant institué une contribution conventionnelle pourront faire le choix à travers une décision de leurs CPNEFP de l'utiliser pour financer la contribution spécifique multibranches de 0,02 % au titre de 2020. Dans ce cadre, un montant équivalent au 0,02 % sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises d'au moins 300 salariés de ces branches et prélevé par OCAPIAT.

La gestion de la contribution spécifique multibranches est confiée à la commission paritaire sectorielle du secteur alimentaire mise en place au sein d'OCAPIAT conformément à son accord constitutif du 18 décembre 2018. Elle assure le suivi des actions et définit ou propose des règles de prise en charge au conseil d'administration.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020 pour une durée déterminée de 1 an.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Article 4 | Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le second semestre 2020 pour engager une nouvelle négociation en vue prendre en compte les impacts de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

Avenant n° 128 du 13 mars 2020

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

NOR : ASET2050367M

IDCC : 1000

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

CNAE ;

CNADA ;

SAFE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNPJ CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Augmentation des minima conventionnels

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} juillet 2020, une augmentation de 1,7 % des salaires minima comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Grille des salaires minima hiérarchiques
Branche des personnels salariés des cabinets d'avocats (IDCC 1000)

Niveau	Coefficient	Valeur du point	Salaires minima au 1 ^{er} juillet 2020 (en euros)
4	207	7,58	1 569,06
	215	7,50	1 612,50
	225	7,31	1 644,75
	240	7,05	1 692,00
3	240	7,05	1 692,00
	250	7,05	1 762,50
	265	7,05	1 868,25
	270	7,05	1 903,50
	285	7,05	2 009,25
	300	7,05	2 115,00
	350	7,05	2 467,50
2	385	7,05	2 714,25
	410	7,05	2 890,50
	450	7,05	3 172,50
	480	7,05	3 384,00
1	510	7,05	3 595,50
	560	7,05	3 948,00

Il est rappelé que 13 mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la convention collective.

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 quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2020.

Fait à Paris, le 13 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 749 | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**
(Martinique)

(28 décembre 1973)

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,
Journal officiel du 5 mai 1976)

Protocole d'accord du 17 janvier 2020
relatif aux salaires au 1^{er} février 2020

NOR : ASET2050372M

IDCC : 749

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

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC CGTM FSM ;

CGTM BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du bâtiment, travaux publics et activités annexes de Martinique.

Article 2 | Salaires

Les salaires des grilles en vigueur sont revalorisés de 1,20 % à compter du 1^{er} février 2020.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

(Voir tableaux page suivante.)

Salaires des ouvriers (en euros)

	Au 1 ^{er} février 2020
OM	10,17
OS2	10,32
OS3	10,66
OQ1	11,29
OQ2	12,06
OQ3	13,11
OHQ	14,16
MOP	14,50
CE1	14,87
CE2	15,91

Salaires des ETAM (en euros)

	Au 1 ^{er} février 2020
Catégorie A	1 543,30
Catégorie B	1 595,37
Catégorie C	1 669,82
Catégorie D	1 808,08
Catégorie E	1 999,53
Catégorie F	2 276,06
Catégorie G	2 526,01
Catégorie H	2 786,58

Article 3 | Prime de transport

À compter du 1^{er} février 2020, la prime de transport est portée à 65 €.

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 5

Les parties conviennent de reprendre les discussions sur les salaires au mois de juin 2020. Elles se retrouveront au mois de mars 2020 sur les autres questions relatives à la convention collective. Les rencontres se tiendront à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort-de-France, le 17 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

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

Accord du 8 avril 2020

relatif aux modalités d'organisation du travail
pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (Congés payés)

NOR : ASET2050349M

IDCC : 567, 1044

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

BJOC ;

FH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

FCMTM CFE-CGC ;

CGT métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires s'accordent pour reconnaître l'impact extrêmement grave de la crise sanitaire liée au virus Covid-19 sur les entreprises œuvrant dans le périmètre de la branche bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ainsi que de l'horlogerie.

Toute la chaîne de valeur est touchée, des ateliers de fabrication aux points de vente, avec un recours au chômage partiel très conséquent suite à la conjonction de différents facteurs : La rupture d'approvisionnements suite à la suspension d'activités connexes, l'impossibilité pour de

nombreuses entreprises d'adapter rapidement et efficacement leurs outils de production aux nouvelles exigences sanitaires, le confinement prolongé des salariés et la fermeture des points de vente.

Face à l'arrivée de cette crise sanitaire, la priorité absolue des entreprises de la filière a, tout de suite, été la protection sanitaire des salariés. Elles ont ainsi, pour certaines avant même l'annonce officielle des mesures de confinement, décidé d'arrêter au plus tôt l'activité lorsque les conditions de sécurité sanitaire n'étaient plus en mesure d'être garanties pour leurs employés, alors même qu'elles n'y étaient pas contraintes par l'arrêté de fermeture. Cette démarche responsable afin de protéger la santé et la sécurité des salariés a conduit nombre d'entreprises à solliciter le recours au chômage partiel dès le début de la crise sanitaire et à connaître, de fait, une période d'inactivité plus longue.

Les partenaires sociaux conviennent que les conditions de redémarrage de l'activité, tant dans les ateliers de production, que dans les activités de distribution et des sièges, restent extrêmement incertaines et que la reprise d'activité sera, selon toute vraisemblance, très partielle et progressive, et ce d'autant que les conditions de travail devront être aménagées dans certains services au vu de la nouvelle doctrine sanitaire.

Dans cette optique, et afin de favoriser la reprise de l'activité dans des conditions optimales, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont souhaité mettre en place un accord permettant le recours provisoire à des dispositifs issus des nouvelles possibilités législatives et réglementaires.

Cet accord vise donc à permettre aux entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et de l'horlogerie de procéder aux ajustements nécessaires relatifs à la prise des congés payés des salariés concernés.

Ces nouvelles possibilités témoignent pleinement de l'intention des partenaires sociaux de s'associer à une gestion responsable des mesures mises en place par les entreprises de la filière et par l'État, notamment sur le niveau de l'indemnisation en cas de recours à l'activité partielle, désormais placé à 70 % du salaire brut (soit environ 84 % du salaire net), étant rappelé que l'octroi du contingent d'heure pouvant être indemnisé par l'État suppose que l'entreprise démontre les mesures mises en place pour limiter au maximum le recours à l'activité partielle.

Elles expriment l'engagement de la filière à inciter les entreprises de la filière à maintenir, autant que leur trésorerie le permet, les salaires dans une période de profonde incertitude pour assurer la stabilité financière des salariés et leur permettre d'être préservés autant que possible des conséquences économiques liées à la crise sanitaire.

Enfin, ce dispositif conventionnel permettra aux employeurs de mieux s'adapter au rythme de la reprise tout en préservant la stabilité sociale et le maintien dans l'entreprise des compétences et des savoir-faire.

Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre des mesures d'urgence et des dispositions législatives et réglementaires successives prises à la suite des déclarations du président de la république le 12 mars 2020 et du Premier ministre le 19 mars 2020 annonçant la crise sanitaire à laquelle est confrontée la France et causée par l'épidémie de Covid-19.

Elles ont pour finalité de permettre la mise en œuvre, à titre dérogatoire, d'aménagements aux dispositions relatives à la prise des congés payés des salariés concernés.

Cet accord a un caractère supplétif. Les parties signataires incitent donc les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les conditions les plus adaptées à la situation spécifique de l'entreprise. À défaut d'accord, elles peuvent recourir de manière directe aux dispositions prévues dans le cadre du présent accord. Ainsi, un accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions différentes, que cet accord soit antérieur ou postérieur à la date d'effet du présent accord dès lors que cet

accord d'entreprise ou d'établissement aura été conclu dans des conditions respectueuses de la loyauté des négociations (nombre de réunions, informations nécessaires à la négociation...).

Les partenaires sociaux entendent également permettre aux salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif Covid-19, de pouvoir prétendre à une indemnisation complémentaire destinée à maintenir leur salaire au-delà de l'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Pour ce faire, ils ouvrent conjointement au présent accord, une négociation sur les conditions du maintien de salaire par l'employeur, en prévoyant notamment une majoration sous condition et sous réserve de son applicabilité au vu des textes en vigueur.

Titre I^{er} Fixation ou modification des dates de congés payés

Article 1^{er} | Principe

Conformément au texte précité, l'employeur pourra fixer ou modifier, sans avoir à respecter le délai de prévenance prévu par l'article L. 3141-16-2° du code du travail, la prise des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables d'une partie des congés payés correspondant à des congés payés acquis et non pris, ou à prendre par anticipation. Dans ce cas, cette faculté est subordonnée au respect par l'employeur d'un délai de prévenance ramené à 4 jours.

Les jours de congé initialement posés entre le 15 mars 2020 et la fin de la période de référence seront utilisés pour le calcul de ces 6 jours maximum à mobiliser.

Article 2 | Modalités

Article 2.1 | Cas général

L'employeur peut fixer ou modifier, dans la limite de 6 jours ouvrables, les dates de congés des salariés soit préalablement, soit postérieurement à la date de la demande d'autorisation de mise en activité partielle des salariés concernés. Quand il existe, le CSE est informé préalablement à la mise en œuvre du présent accord.

Les jours de congé mobilisés dans le cadre de ce dispositif seront, dans l'ordre de priorité suivant :

- les congés payés acquis et non pris sur la période de référence ;
- les congés d'ancienneté d'origine conventionnelle ou résultant d'accord d'entreprise ;
- les congés payés acquis et à prendre par anticipation.

Article 2.2 | Salariés n'ayant pas acquis la totalité de leurs droits à congés payés sur la période de référence

Tout salarié n'ayant pas acquis la totalité de ses droits à congés payés sur la période de référence verra le nombre de jours que l'employeur pourra fixer ou modifier réduit selon les modalités suivantes :

- en dessous de 10 jours acquis : pas de possibilité de fixer ou modifier les jours de congés payés ;
- de 10 à 19 jours acquis : 2 jours maximum pouvant être fixés ou modifiés ;
- de 20 à 29 jours acquis : 4 jours maximum pouvant être fixés ou modifiés.

Article 2.3 | Répartition et possibilité de fractionnement

L'employeur peut décider de fractionner en plusieurs fois, et dans la limite des 6 jours ouvrables autorisés, la prise des dits congés.

Article 3 | Information du salarié

Chaque salarié sera informé par tout moyen de la date imposée de prise des congés payés et du nombre de jour concernés.

Titre II Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à aménager les dispositifs relatifs à la prise de congés, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Titre III Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations sous-signées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Titre IV Date d'effet. Durée. Extension

Le présent accord prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 octobre 2020.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération BJOC étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 8 avril 2020.

Signataires :

Eu égard aux circonstances, et aux consignes du ministère du travail pour mener à bien la négociation collective pendant la période de confinement, les signatures ci-dessous ont été recueillies par un dispositif de signature électronique.

Il est précisé que la signature ainsi recueillie n'est valable que pour ce seul et unique accord.

Tout autre accord devant être signé durant la période de confinement nécessitant une nouvelle signature électronique conforme aux règles et usages en la matière.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 85 du 20 avril 2020

modifiant temporairement et de façon exceptionnelle les dispositions relatives aux congés payés pour faire face à l'épidémie de Covid-19

NOR : ASET2050363M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu des impacts considérables de la crise sanitaire liée au Covid-19, le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 n° 2020-290 du 23 mars 2020.

La propagation de l'épidémie de Covid-19 et les mesures prises par les pouvoirs publics pour limiter cette propagation ont de lourdes conséquences financières, économiques et sociales sur le secteur de l'immobilier.

Dans ce contexte inédit du Covid-19, les entreprises de l'immobilier connaissent et vont connaître des difficultés à maintenir pour tous les salariés les capacités habituelles de travail du fait notamment :

- de la fermeture au public des agences immobilières et des cabinets d'administration de biens ; des résidences de tourisme ; des bureaux et des centres commerciaux ;
- de la difficulté à respecter les gestes barrières et les règles de distanciation pour des métiers en lien direct avec le public ;
- du décalage des assemblées générales prévu par l'article 22 de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 ;

- du report de la mobilité locative dans les six prochains mois ;
- d'un fort taux d'absentéisme lié à la fermeture des crèches, écoles et autres moyens de garde d'enfant.

Dans ce contexte, le recours au dispositif exceptionnel d'activité partielle est l'un des moyens pour faire face à la crise sanitaire que traverse notre pays.

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 prévoit la possibilité pour l'employeur d'imposer la prise de jours de congés payés par accord collectif de branche ou d'entreprise. À cet effet, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de faciliter la prise de jours de congés payés pour :

- d'une part, limiter le recours à l'activité partielle entraînant une baisse de rémunération pour faire bénéficier aux salariés d'un maintien de leur rémunération par le versement d'une indemnité de congés payés ;
- et d'autre part, préparer la reprise d'activité dès que les conditions de santé publique le permettront pour que tous les salariés soient mobilisés afin d'accompagner la reprise de l'activité dans les meilleures conditions possible.

Le présent avenant a donc pour objet d'aménager temporairement et de façon exceptionnelle les dispositions relatives aux congés payés afin d'adapter l'article 21 de la convention collective nationale de l'immobilier et les dispositions des sections 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail à la situation actuelle conformément à l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 prise en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 n° 2020-290 du 23 mars 2020.

Le présent avenant offre une opportunité aux entreprises volontaires de pouvoir mobiliser des congés payés pendant la période visée à l'article 4 et aux salariés d'avoir une contrepartie monétisée par un ou deux congés payés supplémentaires selon l'effectif de l'entreprise conformément à l'article 5.

Étant précisé que l'employeur pourra toujours déroger aux dispositions ci-dessous dans un sens plus favorable aux salariés, en veillant alors à ce que ses décisions s'appliquent de la même façon à tous les salariés placés dans une situation identique, sans différence de traitement.

Article 1^{er} | Articulation du dialogue social entre la branche et l'entreprise

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du dialogue social en entreprise et dans la branche étant précisé que la branche de l'immobilier est composée en majorité de très petites entreprises (TPE) non couvertes par des accords d'entreprise.

Pour les entreprises qui ont déjà conclu un accord collectif sur ce sujet conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que le rôle de la branche est exclusivement supplétif.

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche tout en pouvant y déroger conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Par conséquent, l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise relatif à ce sujet, en raison de l'échec de négociations en entreprise ou en l'absence de possibilité de négocier de par l'absence de représentants du personnel, en particulier dans les TPE-PME.

En outre, cet accord de branche ne remet pas en cause les discussions en cours dans les entreprises qui doivent se poursuivre dans le respect des règles du dialogue social.

Article 2 | Fixation ou modification des jours de congés payés par l'employeur

L'employeur devra choisir l'une des deux possibilités suivantes :

- fixer unilatéralement la prise de 6 jours ouvrables de congés payés, non fractionnables, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires pour chaque salarié ;
- modifier unilatéralement 6 jours ouvrables de congés payés déjà posés et acceptés, non fractionnables, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires pour les salariés concernés.

Article 3 | Congés simultanés des conjoints ou partenaires travaillant dans la même entreprise

L'employeur s'efforcera d'accorder des congés payés simultanés aux conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs), pendant la durée d'application du présent accord. Toutefois, si les conditions économiques nécessitent que ces congés ne soient pas simultanément pris, il pourra être dérogé aux dispositions prévoyant que les conjoints et les bénéficiaires d'un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article 4 | Période de prise de congés payés

La période de congés payés imposée ou modifiée par l'employeur en application de ce présent accord commence le 20 avril 2020 et s'achèvera au plus tard le 30 septembre 2020.

Ces jours de congés payés pourront concerner en priorité :

- les jours acquis à solder avant le 31 mai 2020, c'est-à-dire les congés payés acquis au cours de la période précédente ;
- à défaut : les jours en cours d'acquisition à prendre sur la prochaine période de congés payés, c'est-à-dire les congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

Il est rappelé que, conformément aux articles L. 3141-17 et suivants du code du travail et à l'article 21.3 de la CCNI, les salariés doivent bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés et au maximum 24 jours au cours de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

L'employeur peut dans ce cas imposer le fractionnement du congé payé principal (au-delà de 12 jours ouvrables) sans recueillir l'accord du salarié.

Article 5 | Contreparties à la mobilisation de jours de congés payés imposés ou modifiés

En contrepartie de l'application de l'accord de branche par l'employeur, il est accordé :

- 1 jour de congé payé supplémentaire pour les salariés appartenant à une entreprise de moins de 50 salariés ;
- 2 jours de congés payés supplémentaires pour les salariés appartenant à une entreprise de 50 salariés et plus.

Ces jours de congés payés supplémentaires seront crédités dès la prise effective ou la modification des congés payés imposés par l'employeur.

Ce ou ces jours supplémentaires ne pourront être pris qu'à compter du 1^{er} octobre 2020 et jusqu'au 31 mai 2021.

L'effectif de l'entreprise se calcule conformément aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail et s'apprécie à la date du 31 décembre 2019.

En cas d'application de l'accord de branche, l'employeur ne pourra imposer la prise ou la modification de plus de 5 jours de RTT. Cette règle est impérative. Par conséquent, si un employeur

impose déjà plus de 5 jours de RTT, en application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, il ne pourra pas appliquer cet accord de branche pour les congés payés.

Article 6 | Modalités d'information du salarié

L'information des salariés concernés par la mesure de fixation ou de modification des dates de congés payés décidées par l'employeur est effectuée par tout moyen permettant d'assurer l'information individuelle du salarié dans le respect des délais de prévenance cités à l'article 2 de l'avenant.

Le salarié doit également être informé des contreparties qui lui sont offertes par l'article 5 de l'avenant.

Article 7 | Champ d'application, durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 20 avril 2020 jusqu'au 30 septembre 2020. Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale de l'immobilier sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Par dérogation, il est précisé que conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, un accord de branche peut comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette mesure concerne exclusivement l'acquisition de jours de congés payés supplémentaires en contrepartie de la prise ou de la modification de congés payés imposés par l'employeur. Elle est justifiée par la trésorerie des entreprises qui est différente selon l'effectif.

Le présent accord vise l'ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés en contrat à durée déterminée de plus de 4 mois.

Article 8 | Révision et suivi de l'accord

Les signataires conviennent d'échanger dans le mois suivant l'échéance du terme de l'état d'urgence sanitaire en vue d'assurer le suivi du présent accord et de discuter des éventuels ajustements qui pourraient lui être apportés.

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Article 9 | Modalités de publicité et de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord est déposé sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est intégré à l'annexe V « Temps de travail » de la CCNI dans sa version issue de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019.

Par conséquent, le présent accord s'applique à compter du 20 avril 2020 aux organisations signataires.

Fait à Paris, le 20 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **979** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**
(Le Havre)
(26 juin 1978)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 6 juillet 1980)

Accord du 14 février 2020

relatif aux rémunérations annuelles garanties,
aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier

NOR : ASET2050383M

IDCC : 979

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

UIMM Havre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT métallurgie Havre ;

CFE-CGC Haute-Normandie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 20 décembre 2019, 15 janvier 2020 et 4 février 2020, en vue de négocier l'évolution des rémunérations minimales territoriales en tenant compte des contingences économiques et sociales de la région havraise.

Il est constaté la grande disparité des situations entre les entreprises de la métallurgie tant dans leurs activités que dans leurs perspectives de marché.

Lors des différentes réunions de négociation, les parties ont réaffirmé leur volonté de faire évoluer les minimums conventionnels en 2020.

Il en est résulté un consensus s'inscrivant dans le contexte spécifique de la région havraise, avec pour objectif de garantir la compétitivité des entreprises, soutenir et développer l'attractivité des métiers, favoriser le développement des compétences, à travers un cadre de référence conventionnel adapté.

Le présent accord témoigne de la continuité d'un dialogue social ouvert et constructif, établi de longue date, respectueux des demandes et visions portées par chaque partie à la négociation, dans un esprit de progrès.

Au terme de leur négociation, les partenaires sociaux ont fixé de nouvelles valeurs des rémunérations annuelles garanties, des primes d'ancienneté et les indemnités de panier.

En conséquence, il a été arrêté et convenu entre les signataires ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties

À partir de l'année 2020, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant :

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant (en euros)
I	1	140	18 993
	2	145	19 048
	3	155	19 069
II	1	170	19 091
	2	180	19 146
	3	190	19 505
III	1	215	20 701
	2	225	21 351
	3	240	22 605
IV	1	255	23 812
	2	270	24 979
	3	285	26 455
V	1	305	27 925
	2	335	30 639
	3	365	33 177
		395	35 938

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 3 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

À compter du 1^{er} avril 2020 la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,55 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au 2^d alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

Article 4 | Indemnité de panier de nuit et de panier de jour

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 6 € à compter du 1^{er} avril 2020.

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 2,25 € à compter du 1^{er} avril 2020.

Les dispositions relatives au panier de nuit et au panier de jour figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe à la convention collective « Tarif des primes et indemnités », modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et les accords du 20 septembre 2007, 4 juillet 2008, 17 juin 2010, 25 janvier 2011, 26 janvier 2012, 30 janvier 2013, 30 décembre 2013, 30 janvier 2015, 12 février 2016, 17 février 2017, 2 février 2018, 11 février 2019 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnité de panier applicable à compter du 1^{er} avril 2020

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

- de jour : 2,25 € ;
- de nuit : 6 € ».

Article 5 | Démarche prospective sur les emplois et les compétences dans le bassin havrais

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer lors de réunions d'échange sur l'évolution de l'emploi qui auront pour objet d'examiner les besoins en emplois et compétences des entreprises de la métallurgie du bassin d'emploi du Havre.

Les échanges porteront principalement sur le contenu et l'évolution des compétences et métiers du territoire, en dehors de tout aspect quantitatif. Dans ce cadre seront évoquées les dimensions socioprofessionnelles relatives à l'emploi et aux compétences, notamment la dimension d'égalité hommes femmes.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

La majorité des entreprises de la métallurgie de l'arrondissement du Havre ont un effectif inférieur à 50 salariés.

En conséquence, et 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 de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau, si d'ici la fin de l'année, l'évolution de la situation économique l'exige, en vue d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles. Dans ces circonstances les partenaires sociaux se réuniront dès que possible.

Article 8 | Dénonciation

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation. Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, sous réserves de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 | Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait au Havre, le 14 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} avril 2020 établi sur une base de 151, 67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Valeur du point : 5,55 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Administratif et technicien - Agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)																
I	1	140	777,00	23,31	31,08	38,85	46,62	54,39	62,16	69,93	77,70	85,47	93,24	101,01	108,78	116,55
	2	145	804,75	24,14	32,19	40,24	48,29	56,33	64,38	72,43	80,48	88,52	96,57	104,62	112,67	120,71
	3	155	860,25	25,81	34,41	43,01	51,62	60,22	68,82	77,42	86,03	94,63	103,23	111,83	120,44	129,04
II	1	170	943,50	28,31	37,74	47,18	56,61	66,05	75,48	84,92	94,35	103,79	113,22	122,66	132,09	141,53
	2	180	999,00	29,97	39,96	49,95	59,94	69,93	79,92	89,91	99,90	109,89	119,88	129,87	139,86	149,85
	3	190	1 054,50	31,64	42,18	52,73	63,27	73,82	84,36	94,91	105,45	116,00	126,54	137,09	147,63	158,18
III	1	215	1 193,25	35,80	47,73	59,66	71,60	83,53	95,46	107,39	119,33	131,26	143,19	155,12	167,06	178,99
	2	225	1 248,75	37,46	49,95	62,44	74,93	87,41	99,90	112,39	124,88	137,36	149,85	162,34	174,83	187,31
	3	240	1 332,00	39,96	53,28	66,60	79,92	93,24	106,56	119,88	133,20	146,52	159,84	173,16	186,48	199,80
IV	1	255	1 415,25	42,46	56,61	70,76	84,92	99,07	113,22	127,37	141,53	155,68	169,83	183,98	198,14	212,29
	2	270	1 498,50	44,96	59,94	74,93	89,91	104,90	119,88	134,87	149,85	164,84	179,82	194,81	209,79	224,78
	3	285	1 581,75	47,45	63,27	79,09	94,91	110,72	126,54	142,36	158,18	173,99	189,81	205,63	221,45	237,26

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Administratif et technicien - Agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)																
V	1	305	1 692,75	50,78	67,71	84,64	101,57	118,49	135,42	152,35	169,28	186,20	203,13	220,06	236,99	253,91
	2	335	1 859,25	55,78	74,37	92,96	111,56	130,15	148,74	167,33	185,93	204,52	223,11	241,70	260,30	278,89
	3	365	2 025,75	60,77	81,03	101,29	121,55	141,80	162,06	182,32	202,58	222,83	243,09	263,35	283,61	303,86
	3	395	2 192,25	65,77	87,69	109,61	131,54	153,46	175,38	197,30	219,23	241,15	263,07	284,99	306,92	328,84

(À titre informatif)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations minimale hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Ouvriers (y compris majoration de 5 %)																
I	1	140	815,85	24,48	32,63	40,79	48,95	57,11	65,27	73,43	81,59	89,74	97,90	106,06	114,22	122,38
	2	145	844,99	25,35	33,80	42,25	50,70	59,15	67,60	76,05	84,50	92,95	101,40	109,85	118,30	126,75
	3	155	903,26	27,10	36,13	45,16	54,20	63,23	72,26	81,29	90,33	99,36	108,39	117,42	126,46	135,49
II	1	170	990,68	29,72	39,63	49,53	59,44	69,35	79,25	89,16	99,07	108,97	118,88	128,79	138,69	148,60
	3	190	1 107,23	33,22	44,29	55,36	66,43	77,51	88,58	99,65	110,72	121,79	132,87	143,94	155,01	166,08
III	1	215	1 252,91	37,59	50,12	62,65	75,17	87,70	100,23	112,76	125,29	137,82	150,35	162,88	175,41	187,94
	3	240	1 398,60	41,96	55,94	69,93	83,92	97,90	111,89	125,87	139,86	153,85	167,83	181,82	195,80	209,79
IV	1	255	1 486,01	44,58	59,44	74,30	89,16	104,02	118,88	133,74	148,60	163,46	178,32	193,18	208,04	222,90
	2	270	1 573,43	47,20	62,94	78,67	94,41	110,14	125,87	141,61	157,34	173,08	188,81	204,55	220,28	236,01
	3	285	1 660,84	49,83	66,43	83,04	99,65	116,26	132,87	149,48	166,08	182,69	199,30	215,91	232,52	249,13

(À titre informatif)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)																
III	1	215	1 276,78	38,30	51,07	63,84	76,61	89,37	102,14	114,91	127,68	140,45	153,21	165,98	178,75	191,52
	3	240	1 425,24	42,76	57,01	71,26	85,51	99,77	114,02	128,27	142,52	156,78	171,03	185,28	199,53	213,79
IV	1	255	1 514,32	45,43	60,57	75,72	90,86	106,00	121,15	136,29	151,43	166,57	181,72	196,86	212,00	227,15
	3	285	1 692,47	50,77	67,70	84,62	101,55	118,47	135,40	152,32	169,25	186,17	203,10	220,02	236,95	253,87
V	1	305	1 811,24	54,34	72,45	90,56	108,67	126,79	144,90	163,01	181,12	199,24	217,35	235,46	253,57	271,69
	2	335	1 989,40	59,68	79,58	99,47	119,36	139,26	159,15	179,05	198,94	218,83	238,73	258,62	278,52	298,41
	3	365	2 167,55	65,03	86,70	108,38	130,05	151,73	173,40	195,08	216,76	238,43	260,11	281,78	303,46	325,13
	3	395	2 345,71	70,37	93,83	117,29	140,74	164,20	187,66	211,11	234,57	258,03	281,48	304,94	328,40	351,86

(À titre informatif)

Convention collective

IDCC : 1164 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES DE LA RÉGION DE VIMEU (Somme)**
(22 décembre 1981)

Accord du 6 mars 2020

relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2020

NOR : ASET2050378M

IDCC : 1164

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

UIMM Vimeu,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG à compter de l'année 2020, sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Le barème de RAG (établi en euros) est annexé au présent accord.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelle que cause que ce soit.

Article 2 | Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 6 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2020

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures.

(En euros.)

Coefficient	Montant
140	18 473
145	18 552
155	18 608
170	18 772
180	18 772
190	18 958
215	19 461
225	19 831
240	20 915
255	22 093
270	23 183
285	24 226
305	25 818
335	28 315
365	30 801
395	33 312

Convention collective

IDCC : 1164 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES DE LA RÉGION DE VIMEU (Somme)**
(22 décembre 1981)

Accord du 6 mars 2020

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mai 2020

NOR : ASET2050377M

IDCC : 1164

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

UIMM Vimeu,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les parties signataires décident de porter la valeur du point à compter du 1^{er} mai 2020 à 5,91 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Il en résulte un tableau de RMH calculées sur une base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RMH seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les RMH servent de base au calcul des primes d'ancienneté pour les salariés embauchés ou réembauchés à compter du 1^{er} janvier 1992.

Le tableau des RMH (établi en euros) est annexé au présent accord.

Article 2 | Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 6 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} mai 2020

Base : 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 5,91.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient		Ouvrier	Administratif et technicien	Agent de maîtrise	Agent maîtrise d'atelier
V	4	395			2 334	2 334	2 498
	3	365	AM 7		2 157	2 157	2 308
	2	335	AM 6		1 980	1 980	2 118
	1	305	AM 5		1 803	1 803	1 929
IV	3	285	TA.4/AM 4	1 769	1 684	1 684	1 802
	2	270	TA.3	1 675	1 596		
	1	255	TA.2/AM 3	1 582	1 507	1 507	1 613
III	3	240	AM 2	1 489	1 418	1 418	1 518
	2	225			1 330		
	1	215	P.3/AM 1	1 334	1 271	1 271	1 360
II	3	190	P.2	1 179	1 123		
	2	180			1 064		
	1	170	P.1	1 055	1 005		
I	3	155	O.3	962	916		
	2	145	O.2	900	857		
	1	140	O.1	869	827		

Brochure n° 3050 | Convention collective nationale

IDCC : 1499 | **MIROITERIE**

(Transformation et négoce du verre)

Accord du 20 février 2020

relatif aux salaires minimaux professionnels au 1^{er} juin 2020

NOR : ASET2050368M

IDCC : 1499

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

FFPV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2020.

Article 1^{er} | Nouvelle grille

Au 1^{er} juin 2020, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Revalorisation selon % AG			Prime d'ancienneté horaire					% révision
Coefficient	Salaire minimum conventionnel mensualisé (en euros)	SMP horaire	3 à 5 ans	6 à 8 ans	9 à 11 ans	12 à 14 ans	> 15 ans	
			3,00 %	6,00 %	9,00 %	12,00 %	15,00 %	
140	1 539,42	10,15	0,3045	0,6090	0,9135	1,2180	1,5225	1,20 %
150	1 553,10	10,24	0,3072	0,6144	0,9216	1,2288	1,5360	1,40 %
160	1 558,33	10,27	0,3082	0,6165	0,9247	1,2330	1,5412	1,40 %
170	1 563,56	10,31	0,3093	0,6186	0,9278	1,2371	1,5464	1,40 %
180	1 568,79	10,34	0,3103	0,6206	0,9309	1,2412	1,5516	1,40 %
200	1 605,94	10,59	0,3177	0,6353	0,9530	1,2706	1,5883	1,40 %
225	1 662,91	10,96	0,3289	0,6579	0,9868	1,3157	1,6446	1,40 %
250	1 724,88	11,37	0,3412	0,6824	1,0236	1,3647	1,7059	1,40 %
275	1 788,61	11,79	0,3538	0,7076	1,0614	1,4152	1,7690	1,40 %
300	1 909,57	12,59	0,3777	0,7554	1,1332	1,5109	1,8886	1,40 %
330	2 050,59	13,52	0,4056	0,8112	1,2168	1,6225	2,0281	1,40 %
370	2 240,28	14,77						1,40 %
410	2 433,34	16,04						1,40 %
460	2 675,00	17,64						1,40 %
550	3 113,07	20,53						1,40 %
660	3 651,89	24,08						1,40 %
880	4 736,19	31,23						1,40 %

Article 2 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4 | Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 20 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

Accord du 10 janvier 2020
relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050375M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC santé sociaux ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'article 8 des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine est fixée à 4,568 € de l'heure sur la base de référence du coefficient 100 de la convention collective susvisée.

Article 2

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé à 1 540 € brut sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Article 3

La grille des salaires applicables en pharmacie d'officine, laquelle comprend une courbe de raccordement entre les coefficients 100 à 230 inclus, s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Salaire
100	1 540,00
115	1 546,17
125	1 550,29
130	1 552,35
135	1 554,41
140	1 556,46
145	1 558,52
150	1 560,58
155	1 562,64
160	1 564,70
165	1 566,76
170	1 568,81
175	1 570,87
190	1 577,05
200	1 581,16
220	1 589,39
225	1 591,45
230	1 593,51
240	1 662,79
250	1 732,07
260	1 801,35
270	1 870,64
280	1 939,92
290	2 009,20
300	2 078,49
310	2 147,77
320	2 217,05
330	2 286,33
400	2 771,31
430	2 979,16
470	3 256,29
500	3 464,14
600	4 156,97
800	5 542,63

Les rémunérations ci-dessus mentionnées constituent les salaires minima hiérarchiques applicables en pharmacie d'officine au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail et des dispositions de l'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source Dares, fiche statistique de branche 2016). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

Accord du 10 janvier 2020
relatif au montant des frais d'équipement

NOR : ASET2050374M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, prévue à l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est fixé à 76 €.

Article 2

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source Dares, fiche statistique de branche 2016). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

Accord du 16 mars 2020
relatif aux salaires pour l'année 2020

NOR : ASET2050376M

IDCC : 2098

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

ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

C'est conformément à l'obligation annuelle de négocier sur les salaires que les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour négocier et conclure le présent accord visant à revaloriser les grilles de salaires.

Les parties signataires précisent que cette négociation annuelle a été exceptionnellement ouverte dès la fin d'année 2019 compte tenu, d'une part, de l'échec de la négociation en 2019 et, d'autre part, du délai particulièrement long d'extension, 9 mois, de l'accord salaires 2018 signé le 12 mars 2018.

Elles ajoutent que c'est en responsabilité et en dépit d'un contexte économique et sanitaire inédit, qu'elles ont entendu signer le présent accord.

Il est enfin rappelé, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, que les dispositions conventionnelles de branche portant sur les rémunérations sont impératives et qu'elles ne peuvent pas faire l'objet, au travers d'un accord ou d'une convention d'un niveau inférieur, d'une dérogation dans un sens moins favorable pour les salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Revalorisations

Les valeurs de point sont fixées à hauteur de :

- 3,483 € pour le statut employés ;
- 3,482 € pour le statut technicien, agent de maîtrise ;
- 3,48 € pour le statut cadre.

Les indices de rémunération des coefficients 120 à 290 sont modifiés.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 10,15 €.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3 | Caractère transitoire de certains coefficients

Article 3.1 | Rappel du caractère transitoire de certains coefficients

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 3.2 | *Caractère transitoire pour un nouveau coefficient*

Les parties se sont accordées afin de retenir, de manière dérogatoire aux principes conventionnels régissant les classifications, le caractère transitoire pour un nouveau coefficient, en plus de ceux déjà concernés et rappelés à l'article précédent.

Ainsi, s'agissant du coefficient 200, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 24 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

Article 4 | *Modalités d'application de la grille annuelle (annexe II)*

Article 4.1 | *Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II*

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de chacune des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

Article 4.2 | *Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II*

En complément de la grille des rémunérations minimales conventionnelles mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de ramener la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondant au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata temporis devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 | *Égalité salariale*

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier, en veillant notamment au respect des dispositions de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 mai 2009.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation 2020 celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 | *Dispositions finales*

Négocié conformément au calendrier et à la méthodologie paritaire propres à la branche, le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les signataires insistent particulièrement, vu l'historique des durées d'extension de leurs précédents accords de salaires, sur leur volonté d'obtenir une extension du présent accord dans les meilleurs délais, conformément notamment aux termes de l'article L. 2261-26 du code du travail qui prévoient une procédure d'examen accéléré.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Enfin et conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 16 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Grille des rémunérations minimales mensuelles

Statut	Niv.	Coef.	Ind.	Pt.	Rém.
Empl.	I	120	442	3,483	1 539,49 €
		130	444	3,483	1 546,45 €
		140	446	3,483	1 553,42 €
	II	150	448	3,483	1 560,38 €
		160	450	3,483	1 567,35 €
	III	170	458	3,483	1 595,21 €
		190	477	3,483	1 661,39 €
TAM	IV	200	507	3,482	1 765,37 €
		220	534	3,482	1 859,39 €
	V	230	548	3,482	1 908,14 €
		240	563	3,482	1 960,37 €
	VI	250	579	3,482	2 016,08 €
		260	599	3,482	2 085,72 €
Cadres	VII	280	694	3,48	2 415,12 €
		290	743	3,48	2 585,64 €
		300	871	3,48	3 031,08 €
		330	883	3,48	3 072,84 €
	VIII	360	945	3,48	3 288,60 €
		390	1022	3,48	3 556,56 €
		420	1099	3,48	3 824,52 €
	IX	450	1344	3,48	4 677,12 €
		500	1590	3,48	5 533,20 €
		550	1752	3,48	6 096,96 €

Annexe II Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs commerciaux – art. 4)

Statut	Niv.	Coef.	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	694	3,48	31 879,58 €
		290	743	3,48	34 130,45 €
		300	871	3,48	40 010,26 €
		330	883	3,48	40 561,49 €
	VIII	360	945	3,48	43 409,52 €
		390	1022	3,48	46 946,59 €
		420	1099	3,48	50 483,66 €
	IX	450	1344	3,48	61 737,98 €
		500	1590	3,48	73 038,24 €
		550	1752	3,48	80 479,87 €

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 22 janvier 2020

à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la révision des taux de cotisations
des ayants droit au 1^{er} avril 2020

NOR : ASET2050380M

IDCC : 2098

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

**ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;
F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche a mis en place un régime conventionnel de frais de santé par l'intermédiaire d'un accord conclu le 25 septembre 2015 modifié par un premier avenant du 13 novembre 2017.

Le régime a encore été modifié par l'intermédiaire de l'avenant du 10 septembre 2018 qui est venu recommander de nouveaux assureurs pour le régime mutualisé. Cet avenant est également venu revaloriser certaines garanties.

L'accord initial a été enfin révisé par l'avenant du 17 juin 2019 qui est venu adapter le régime à la réforme dite du « reste à charge zéro » ou « 100 % santé ».

Dans le cadre du suivi de ce régime, les partenaires sociaux ont eu l'occasion d'apprécier ses résultats chiffrés en appréciant pour la première fois les effets de la revalorisation convenue dans l'avenant du 10 septembre 2018.

Si le régime obligatoire des salariés apparaît équilibré, les chiffres issus de la consommation des garanties par les ayants droit ont montré une forte dégradation des résultats d'ensemble.

L'attention des partenaires sociaux, pilotes de ce régime mutualisé, a été attirée afin qu'une révision les concernant puisse intervenir dans les meilleurs délais afin d'assurer l'équilibre de l'ensemble du dispositif conventionnel et sa pérennité.

C'est la raison pour laquelle il est expressément entendu que le présent avenant modifie le régime mutualisé préexistant en portant révision des taux de cotisation des ayants droit des salariés couverts par ce dispositif.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 | Révision du taux de cotisation des ayants droit

Le taux de cotisation des ayants droit du régime conventionnel de frais de santé était initialement visé au niveau de l'article 9.1.2 de l'accord du 25 septembre 2015.

Cet accord a été modifié par l'avenant du 13 novembre 2017, étendu par l'arrêté ministériel du 2 août 2019, puis par l'avenant du 10 septembre 2018, étendu par l'arrêté ministériel du 9 juillet 2019.

Au dernier état, l'article en vigueur relatif au taux de cotisation des ayants droit est l'article 4 de l'avenant du 10 septembre 2018.

Cet article est rédigé dans les termes suivants :

« Article 4 | Cotisations et répartition

Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Cotisation du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisation (en pourcentage du salaire)	Plafond de cotisation (en €)
Base 1	1,57 %	46,00 €
Base 2	2,36 %	69,32 €
Base 3	2,82 %	82,93 €

(Voir le texte page suivante.)

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Cotisation du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisation (en pourcentage du salaire)	Plafond cotisation (en €)
Base 1	1,10 %	32,20 €
Base 2	1,65 %	48,52 €
Base 3	1,97 %	58,05 €

Les cotisations, au titre des couvertures facultatives visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Cotisation des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant
Base 1	0,74 %	0,41 %
Base 2	1,10 %	0,51 %
Base 3	1,32 %	0,64 %

Cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant
Base 1	0,52 %	0,29 %
Base 2	0,77 %	0,36 %
Base 3	0,92 %	0,45 %

Les cotisations, au titre des couvertures optionnelles visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Pour le salarié isolé :

Cotisation des couvertures optionnelles – Régime général	Régime obligatoire (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en €)	Option à charge du salarié (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,57 %	46,00 €	0,36 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	2,36 %	69,32 €	0,21 %

Cotisation des couvertures optionnelles – Alsace-Moselle	Régime obligatoire (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en €)	Option à charge du salarié (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,10 %	32,20 €	0,36 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,65 %	48,52 €	0,21 %

(Voir le texte page suivante.)

Pour les ayants droit :

Régime général	Conjoint (en pourcentage du PMSS)	Enfant (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,10 %	0,51 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,32 %	0,64 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,32 %	0,64 %

Alsace-Moselle	Conjoint (en pourcentage du PMSS)	Enfant (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	0,88 %	0,39 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,10 %	0,52 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	0,99 %	0,49 %

Ces dispositions en vigueur rappelées, les partenaires sociaux confirment qu'ils entendent, conformément à l'objet du présent avenant, les modifier dans les termes qui suivent :

« Article 4 | Cotisations et répartition

Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Cotisation du régime collectif obligatoire (régime général)	Régime obligatoire (en pourcentage du salaire)	Plafond de cotisation (en €)
Base 1	1,57 %	46,00 €
Base 2	2,36 %	69,32 €
Base 3	2,82 %	82,93 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Cotisation du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisation (en pourcentage du salaire)	Plafond de cotisation (en €)
Base 1	1,10 %	32,20 €
Base 2	1,65 %	48,52 €
Base 3	1,97 %	58,05 €

(Voir le texte page suivante.)

Les cotisations, au titre des couvertures facultatives visées à l'article 9.1.2 *a* de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Cotisation des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant
Base 1	0,96 %	0,53 %
Base 2	1,43 %	0,66 %
Base 3	1,72 %	0,83 %

Cotisation des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant
Base 1	0,68 %	0,38 %
Base 2	1,00 %	0,47 %
Base 3	1,20 %	0,59 %

Les cotisations au titre des couvertures optionnelles visées à l'article 9.1.2 *b* de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Pour le salarié isolé :

Cotisation des couvertures optionnelles – Régime général	Régime obligatoire (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en €)	Option à charge du salarié (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,57 %	46,00 €	0,36 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	2,36 %	69,32 €	0,21 %

Cotisation des couvertures optionnelles – Alsace-Moselle	Régime obligatoire (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en €)	Option à charge du salarié (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,10 %	32,20 €	0,36 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,65 %	48,52 €	0,21 %

Pour les ayants droit :

Régime général	Conjoint (en pourcentage du PMSS)	Enfant (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,43 %	0,66 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,72 %	0,83 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,72 %	0,83 %

(Voir le tableau page suivante.)

Alsace-Moselle	Conjoint (en pourcentage du PMSS)	Enfant (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,14 %	0,51 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,43 %	0,68 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,29 %	0,64 %

Il est expressément rappelé que seuls les taux de cotisations des ayants droit ont été modifiés.

Le taux de cotisations applicables aux salariés reste inchangé.

Article 3 | Dispositions générales

Article 3.1 | Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises et salariés figurant dans son champ d'application conventionnel à compter du 1^{er} avril 2020.

L'entrée en vigueur du présent accord est indépendante de sa date d'extension, dont il est toutefois précisé que les signataires en sollicitent l'extension.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

Article 3.2 | Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire.

En particulier, les partenaires sociaux veilleront à l'évolution de l'équilibre du régime mutualisé des frais de santé instauré par voie conventionnelle, en appréciant notamment les effets du présent avenant dans le cadre du pilotage du régime à l'aide de leur actuaire et sur la base des données fournies par les assureurs recommandés.

Cet avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 24 février 2020

à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme

NOR : ASET2050381M

IDCC : 2098

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

**ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
F3C CFDT ;
FSE CGT ;
Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un avenant du 24 novembre 2014, les partenaires sociaux allaient modifier les modalités de collecte des fonds d'aide au paritarisme tel que prévue par l'accord du 28 octobre 2003.

À ce titre, la collecte des fonds allait être confiée à l'OPCA de la branche, AGEFOS-PME.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transformé les OPCA en OPCO au 1^{er} janvier 2019.

Dans ce cadre, la branche a désigné l'OPCO des entreprises de proximité par le biais de deux accords en date du 10 décembre 2018 et du 18 mars 2019.

La disparition d'AGEFOS-PME, collecteur des fonds d'aide au paritarisme, a rendu indispensable l'actualisation de l'avenant du 24 novembre 2014, conformément aux termes du présent avenant.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'avenant du 24 novembre 2014 et de l'accord du 28 octobre 2003 qu'il modifie.

Il est rappelé que cet accord et cet avenant ont été conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 | Collecte des fonds d'aide au paritarisme

L'article 3 de l'accord du 28 octobre 2003 relatif à la collecte des fonds, tel que modifié par l'avenant du 24 novembre 2014 est actuellement rédigé comme suit :

« L'ensemble des contributions versées par les entreprises sera collecté par AGEFOS PME, l'OPCA désigné par la branche par accord collectif du 8 juillet 2014, dont le siège est situé à Paris, selon les conditions qui auront été définies dans ce cadre par la convention signée entre les partenaires sociaux et les représentants habilités d'AGEFOS PME, qui devra prévoir une comptabilité distincte pour les fonds du paritarisme. »

Cet article est modifié comme suit :

« L'ensemble des contributions versées par les entreprises sera collecté par l'OPCO des entreprises de proximité, l'OPCO désigné par la branche par l'intermédiaire de l'accord conclu le 18 mars 2019, dont le siège est situé à Paris, selon les conditions définies dans ce cadre par la convention signée entre les partenaires sociaux et les représentants habilités de cet OPCO, qui devra notamment prévoir une comptabilité distincte pour les fonds du paritarisme. »

Il est expressément entendu que le fait de confier à l'OPCO la seule collecte des fonds conventionnels d'aide au paritarisme n'apparaît pas contraire aux termes de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, qui vise, spécialement et uniquement, le financement des organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs.

Les autres dispositions de l'accord du 28 octobre 2003 modifié restent inchangées.

Article 3 | Dispositions générales

Article 3.1 | Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Plus spécifiquement, cet avenant est destiné à fixer les modalités de la collecte *a minima* pour les exercices 2020 et 2021.

En outre, il est rappelé que les accords de branche en matière de mutualisation des fonds de financement du paritarisme sont impératifs au sens de l'article L. 2253-1, 3° du code du travail.

Enfin et conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

Article 3.2 | *Suivi, révision et dénonciation*

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire et dans le cadre de l'association pour le fonctionnement du paritarisme dans le secteur tertiaire des prestataires de services (AFPSTPS).

Compte tenu de l'évolution de la réglementation et de son possible impact sur la pérennité de la collecte organisée par le présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de se réunir entre 2020 et 2021 pour dégager toute solution qui permettra le maintien du fonctionnement du dispositif conventionnel d'aide au paritarisme et plus spécifiquement de sa collecte future.

Cet avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3.3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248 | Convention collective nationale

IDCC : 1512 | **PROMOTION IMMOBILIÈRE**

Avenant n° 43 du 10 mars 2020
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050371M

IDCC : 1512

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;**FS CFDT ;****FEC FO ;****SNUHAB CFE-CGC,**

d'autre part,,

il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation de 1,3 % des deux valeurs de point par rapport aux valeurs de point 2019.

À compter du 1^{er} janvier 2020 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 15,63 €.

La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,94 €.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2020 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau	Échelon	Coef.	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{re} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^e valeur de point	Total pour 35 heures
1	1	100	1 563 €	0	1 563 €
	2	110	1 563 €	40 €	1 603 €
2	1	123	1 563 €	91 €	1 654 €
	2	143	1 563 €	170 €	1 733 €
	3	163	1 563 €	249 €	1 812 €

Niveau	Échelon	Coef.	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{re} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^e valeur de point	Total pour 35 heures
3	1	176	1 563 €	300 €	1 863 €
	2	203	1 563 €	406 €	1 969 €
4	1	300	1 563 €	788 €	2 351 €
	2	390	1 563 €	1 143 €	2 706 €
5	1	457	1 563 €	1 407 €	2 970 €
	2	590	1 563 €	1 931 €	3 494 €
	3	723	1 563 €	2 455 €	4 018 €
6		787	1 563 €	2 707 €	4 270 €

Article 2

À la place de l'application des deux valeurs de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties fixent à 30 937 € le salaire annuel brut minimum pour 217 jours de travail par an plus dispositif de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours. Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122 | Convention collective nationaleIDCC : 454 | **REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES SKIABLES**

Avenant n° 71 du 28 novembre 2019
relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} décembre 2019

NOR : ASET2050382M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires réunies en CPPNI ce 28 novembre 2019, se sont accordées après négociation sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles.

En outre, ils entendent rappeler le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est entendu que cet accord résulte d'une analyse commune par les parties de la situation à date au sein de la branche.

À cet égard, ils souhaitent souligner dans ce présent avenant, à une période où le sujet de la rationalisation du nombre de branches est pleinement d'actualité, qu'ils sont attachés au maintien des spécificités de leur branche et de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2 | Grille des Niveaux de rémunération (NR)

Au 1^{er} décembre 2019, la grille des « salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) » a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant une augmentation linéaire de 1,2 % à la grille de la dernière recommandation patronale de décembre 2018.

Cette grille des NR correspond aux minima conventionnels nationaux garantis.

Article 3 | Indemnités et primes conventionnelles

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2019, ont été définis comme suit :

- indemnité compensatrice de panier : 6,75 € ;
- indemnité compensatrice d'équipement :
 - pour les skis et bâtons : 43,83 € ;
 - pour les chaussures : 18,58 € ;
- prime de langue étrangère : 55,34 € ;
- prime d'artificier : 34,89 €.

À titre indicatif, ces montants résultent de l'application d'une augmentation de 1,2 % aux montants qui figuraient dans la dernière recommandation patronale de décembre 2018.

Article 4 | Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation du présent avenant

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 7 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

Article 8 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 9 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 28 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

(En euros.)

Grille	
NR	Taux horaire
409	29,7090
408	29,6128
407	29,5167
406	29,4205
405	29,3244
404	29,2282
403	29,1321
402	29,0359
401	28,9398
400	28,8436
399	28,7518
398	28,6600
397	28,5682
396	28,4763
395	28,3844
394	28,2924
393	28,2004
392	28,1084
391	28,0164
390	27,9243
389	27,8323
388	27,7401
387	27,6480
386	27,5558
385	27,4636
384	27,3714
383	27,2791
382	27,1869
381	27,0945
380	27,0022
379	26,9098

Grille	
378	26,8174
377	26,7250
376	26,6325
375	26,5400
374	26,4475
373	26,3550
372	26,2624
371	26,1698
370	26,0772
369	25,9845
368	25,8918
367	25,7991
366	25,7064
365	25,6136
364	25,5208
363	25,4280
362	25,3351
361	25,2422
360	25,1493
359	25,0563
358	24,9634
357	24,8704
356	24,7773
355	24,6843
354	24,5912
353	24,4981
352	24,4049
351	24,3117
350	24,2185
349	24,1253
348	24,0320
347	23,9387
346	23,8454
345	23,7521
344	23,6587
343	23,5653
342	23,4718
341	23,3784

Grille	
340	23,2849
339	23,1914
338	23,0978
337	23,0042
336	22,9106
335	22,8170
334	22,7233
333	22,6296
332	22,5359
331	22,4421
330	22,3483
329	22,2545
328	22,1607
327	22,0668
326	21,9729
325	21,8790
324	21,7850
323	21,6911
322	21,5970
321	21,5030
320	21,4089
319	21,3148
318	21,2207
317	21,1265
316	21,0323
315	20,9381
314	20,8439
313	20,7496
312	20,6553
311	20,5610
310	20,4666
309	20,3722
308	20,2778
307	20,1834
306	20,0889
305	19,9944
304	19,8998
303	19,8053

Grille	
302	19,7107
301	19,6161
300	19,5214
299	19,4267
298	19,3320
297	19,2373
296	19,1425
295	19,0477
294	18,9529
293	18,8580
292	18,7631
291	18,6682
290	18,5733
289	18,4783
288	18,3833
287	18,2883
286	18,1932
285	18,0981
284	18,0030
283	17,9079
282	17,8127
281	17,7175
280	17,6222
279	17,5270
278	17,4328
277	17,3385
276	17,2442
275	17,1499
274	17,0555
273	16,9611
272	16,8666
271	16,7721
270	16,6776
269	16,5830
268	16,4884
267	16,3937
266	16,2990
265	16,2042

Grille	
264	16,1094
263	16,0146
262	15,9197
261	15,8248
260	15,7299
259	15,6349
258	15,5398
257	15,4448
256	15,3496
255	15,2545
254	15,1593
253	15,0640
252	14,9687
251	14,8734
250	14,7781
249	14,6826
248	14,5872
247	14,4917
246	14,3962
245	14,3006
244	14,2050
243	14,1093
242	14,0136
241	13,9179
240	13,8221
239	13,7263
238	13,6304
237	13,5345
236	13,4386
235	13,3426
234	13,2465
233	13,1505
232	13,0544
231	12,9582
230	12,8620
229	12,7658
228	12,6695
227	12,5732

Grille	
226	12,4768
225	12,3804
224	12,2840
223	12,1875
222	12,0910
221	12,0323
220	11,9460
219	11,8591
218	11,7720
217	11,6847
216	11,5972
215	11,5095
214	11,4216
213	11,3334
212	11,2451
211	11,1566
210	11,0678
209	10,9789
208	10,8898
207	10,8004
206	10,7109
205	10,6211
204	10,5311
203	10,4410
202	10,3506
201	10,2600
200	10,1692

Brochure n° 3303 | Convention collective nationale

IDCC : 2148 | **TÉLÉCOMMUNICATIONS**

Accord du 4 mars 2020
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020

NOR : ASET2050369M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non-cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels pour 2020

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour majorer les salaires minima annuels de la branche de 1,3 % pour C.

Elles conviennent en outre d'un coup de pouce supplémentaire de 1 % pour les groupes A et B et de 0,2 % pour les niveaux C1 et E1, ce qui représente respectivement une majoration totale de 2,3 % pour les groupes A et B et de 1,5 % pour les niveaux C1 et E1.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (modifié par l'accord du 22 février 2019), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2020, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

Groupe	Seuil	Salaire annuel 2020
A	1	19 656
	1 <i>bis</i>	20 492
	2	21 503
	3	22 606
B	1	20 620
	1 <i>bis</i>	21 298
	2	22 184
	3	23 576
C	1	21 754
	1 <i>bis</i>	22 915
	2	24 997
	3	26 001
D	1	25 191
	1 <i>bis</i>	26 274
	2	28 617
	3	30 228
E	1	31 659
	1 <i>bis</i>	36 271
	2	41 369
	3	44 020
F	1	43 224
	2	51 873
G	1	61 749
	2	75 127

Article 2 | *Assiette des salaires minima annuels*

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche, l'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires, de l'épargne salariale au sens du code du travail, et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au pro rata temporis, une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

Article 3 | *Champ d'application. Publicité*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 4 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Accord tripartite du 10 avril 2020

relatif à la prise de congé dans les circonstances exceptionnelles
de la pandémie de Covid-19

NOR : ASET2050373M

IDCC : 493

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

UMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Champagne ;

SNCEA CFE-CGC GE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article C.112 « Prise de congés payés » de la convention collective du champagne est complété in fine par les dispositions ci-dessous :

« Dans les circonstances exceptionnelles de la pandémie de Covid-19 et par dérogation aux dispositions de la présente convention :

1. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur a la possibilité d'imposer à tout salarié les dates de prise d'une partie des congés payés acquis par ce dernier, dans la limite de 6 jours ouvrables, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

Les jours de congés payés concernés sont ceux acquis par le salarié au titre de la période de référence d'acquisition des congés payés précédente (1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019), ainsi que ceux acquis au titre de la période de référence d'acquisition des congés payés en cours (1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020). La prise de ces derniers peut être imposée avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils auraient normalement vocation à être pris.

Les congés payés imposés en application du présent accord ne peuvent l'être à une date ultérieure au 30 juin 2020.

Le fractionnement éventuel du congé principal résultant de l'application des mesures prévues par le présent accord, sous réserve de respecter une durée minimale de 12 jours continus, peut être décidé par l'employeur sans que celui-ci n'ait à recueillir

l'avis du salarié concerné. Sous réserve d'en informer le salarié, il ne donne pas lieu à l'attribution de jours supplémentaires de fractionnement.

Le droit des conjoints et des partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise à disposer de congés simultanés ne s'applique pas aux jours de congés payés imposés en application de cet accord.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est consulté sur les mesures prises au sein de l'entreprise.

2. Dans les entreprises ayant un délégué syndical, la mise en place de telles mesures exceptionnelles est prévue par accord d'entreprise. »

Fait à Reims, le 10 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165200180-000520

Direction de l'information légale et administrative
ISSN 2266-145X
