



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-23

20 juin 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-23 du 20 juin 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° 2020-23.

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-23 du 20 juin 2020

Conventions, avenants et accords

Pages

Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 75 du 7 avril 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A)	3
Automobile (cabinets d'expertises) : avis d'interprétation n° 7 du 7 novembre 2019 relatif à l'indemnité de fin de carrière	7
Automobile (cabinets d'expertises) : avis d'interprétation n° 8 du 7 avril 2020 relatif à la notion de jour habituellement non travaillé.....	9
Automobile (services) : accord du 22 avril 2020 relatif à la modification anticipée d'une fiche de qualification du RNQSA.....	11
Automobile (services) : accord du 29 avril 2020 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue.....	15
Automobile (services) : avenant n° 94 du 29 avril 2020 relatif à l'organisation des jurys CQP dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19	18
Blanchisserie, laverie, location de linge (ouvriers, ETAM, cadres) : avenant du 14 avril 2020 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1 ^{er} janvier 2020	22
Bureaux d'études techniques : avenant n° 1 du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité.....	26
Casinos : accord du 31 janvier 2020 relatif à la prévention de la pénibilité, aux risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.....	30
Fruits et légumes (expédition et exportation) : avenant n° 2 du 20 février 2020 à l'accord du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois.....	41
Fruits et légumes (expédition et exportation) : avenant n° 24 du 20 février 2020 relatif à la grille des salaires conventionnels au 1 ^{er} mars 2020	42
HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : accord du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance.....	44
HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).....	61

HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : avenant n° 11 du 30 janvier 2020 relatif au barème des rémunérations et prime de vacances pour l'année 2020	75
Manutention portuaire (Guadeloupe) : accord du 25 novembre 2019 relatif à la gestion du flux de bagages passagers de l'activité « croisière » port de Bergevin	78
Matériaux de construction (négoce [OETAM]) : avenant du 27 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mars 2020	82
Métallurgie (Deux-Sèvres) : accord du 18 mars 2020 relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point pour l'année 2020 (Deux-Sèvres)	86
Optique-lunetterie de détail : accord du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima	89
Particulier employeur (salariés) : avenant n° S 42 du 14 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels	92
Récupération (industries et commerce) : accord du 14 mai 2020 relatif à l'activité partielle individuelle dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19	94
Retraites complémentaires (institutions) : accord du 13 décembre 2019 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2020	98
Retraites complémentaires (institutions) : avenant n° 2 du 13 décembre 2019 à l'accord du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention	101
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif aux prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur	104
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile	106
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile	107
Verre (industries de fabrication mécanique) : accord du 10 avril 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020	108

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avenant n° 75 du 7 avril 2020

relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion
ou à la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050494M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO métallurgie ;

FNSECP CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018, dite loi avenir professionnel, a confié aux branches professionnelles la mission de déterminer la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif de la reconversion ou la promotion par l'alternance, aussi appelée Pro-A.

Aux termes de l'ordonnance du 21 août 2019, visant à assurer la cohérence des diverses modifications législatives avec la loi avenir professionnel, les certifications professionnelles visées ci-dessus doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité ou de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce contexte les partenaires sociaux ont convenu de négocier le présent accord portant liste des certifications professionnelles exigibles au dispositif de la Pro-A pour la branche de l'expertise automobile (IDCC 1951).

Les études prospectives menées par la branche, depuis quelques années, montrent que le secteur de l'expertise automobile est confronté à des mutations sensibles de ses métiers et de l'activité professionnelle de ses salariés.

Aujourd'hui, l'activité principale de l'expert en automobile est de rédiger un rapport d'expertise après un examen technique d'un véhicule à moteur. Ce service est effectué le plus souvent, à la demande d'un assureur, après un sinistre automobile mais il peut être aussi réalisé en dehors de tout sinistre pour certifier l'état d'un véhicule lors d'une transaction d'un véhicule d'occasion.

Dans ces circonstances, le rôle de l'expert en automobile est de déterminer l'origine et les circonstances d'un sinistre ou d'une défaillance sur le véhicule, d'en évaluer les conséquences (il s'agit notamment de l'opération de chiffrage des dommages) et également d'estimer la valeur des véhicules terrestres à moteur. L'expert en automobile, en sa qualité d'acteur de la sécurité routière, a aussi pour mission de constater l'état général du véhicule et de détecter les éventuelles dangers dont celui-ci peut être affecté. Dans certaines hypothèses, le code de la route exige que l'expert en automobile enregistre la dangerosité du véhicule dans le système d'immatriculation des véhicules (SIV) qui sert à la gestion des certificats d'immatriculation par le ministère de l'intérieur.

En conséquence, il est constant que les métiers de l'expertise automobile se trouvent à la croisée de plusieurs marchés, qui se trouvent actuellement en pleine évolution : marché de l'automobile, marché de l'assurance, développement de l'intelligence artificielle, services aux consommateurs, marché de la donnée, etc. Ces marchés sont éminemment stratégiques pour les entreprises de la branche, constituant le cœur de leurs activités.

En effet, le marché de l'automobile est actuellement en pleine expansion et la technologie, dont sont équipés les véhicules, connaît une révolution croissante notamment du fait de leur autonomisation accélérée. Ces facteurs accroissent les besoins de formation des salariés de la branche, dont les compétences deviennent *de facto* obsolètes. Plus qu'auparavant, les cabinets et entreprises d'expertise automobile font face à une nécessité de renouveler en permanence les compétences de leurs salariés et de faire évoluer leurs métiers et activités afin de coller à cette évolution du marché de l'automobile.

Le développement technologique du secteur assurantiel, avec l'arrivée de l'intelligence artificielle et le développement de l'expérience client, où l'assuré devient acteur de la gestion de son propre sinistre, amène aussi les experts en automobile à devoir révolutionner leur approche du métier et à devoir acquérir des compétences inédites pour la création et l'utilisation de ces nouveaux outils technologiques.

Enfin, la croisée de 3 facteurs : développement du marché du véhicule d'occasion, baisse de la sinistralité sur les véhicules et croissance du marché des services aux consommateurs provoquent, dans la branche, une véritable mutation de l'activité. Si auparavant, l'activité d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertise automobile était destinée à 95 % aux assureurs (expertise pour déterminer les dommages subis par un véhicule dans le cadre des sinistres automobiles), avec la baisse de la sinistralité matérielle, il faut désormais se tourner vers de nouveaux métiers et services, cette fois, à destination des consommateurs et propriétaires de véhicules.

Cela amène et oblige les cabinets et entreprises d'expertise automobile à transformer totalement leur activité et accroît encore les besoins en formation de leurs personnels salariés pour leur permettre d'acquérir les nouvelles connaissances nécessaires au développement de ces services.

Face à toutes ces évolutions de son activité, la branche de l'expertise en automobile est confrontée à une pénurie de compétences, se traduisant par des difficultés de recrutement pour ses cabinets et entreprises. Dans ce contexte, le dispositif de la Pro-A permettrait, via une

solution de formation, de répondre à la plupart des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, en permettant aux salariés ayant un profil de technicien, déjà en poste, d'acquérir les nouvelles compétences nécessaires à leur évolution professionnelle vers ces métiers en transformation ou en création.

D'ailleurs, pour répondre à ces enjeux et dans le même temps, la branche de l'expertise automobile accélère la production de certificats de qualification aux professionnels qui feront tous l'objet d'une étude d'opportunité, avant leur création, afin de vérifier que ces certifications représentent un réel atout pour les salariés experts en automobile, les cabinets et les entreprises et répondent aux nouvelles compétences requises pour l'activité de l'expertise automobile. Une fois mises en place, ces nouvelles certifications auront vocation à venir compléter la présente liste de certifications éligibles au dispositif de la promotion ou de la reconversion par l'alternance.

Pour l'heure, les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des certifications identifiées, dans le présent accord, participent à la pérennisation de l'activité des salariés au sein de la branche en leur permettant d'accéder au développement de leurs compétences par la promotion ou la reconversion par l'alternance, de pérenniser leur activité au sein de la branche en développant de nouvelles compétences et, de favoriser une évolution professionnelle des salariés. Cela permettra également à la branche de consolider sa dynamique de développement des formations en alternance, dispositif qu'elle soutient et souhaite développer.

Les partenaires sociaux actent ainsi que toutes les certifications, identifiées au sein du présent accord, répondent aux critères fixés par l'ordonnance du 21 août 2019, à savoir une forte mutation de l'activité ou un risque d'obsolescence des compétences.

Article 2 | Conditions complémentaires de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance

Ce dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences du cabinet ou de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié.

Article 3 | Durée de l'action et durée de la formation

Afin de promouvoir la professionnalisation des salariés par l'alternance, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A pourront faire l'objet, pour l'ensemble des salariés de la branche éligibles à ce dispositif, d'une durée de l'action de formation pouvant aller au-delà des 12 mois et d'un temps de formation dérogatoire pouvant aller jusqu'à 25 %.

Article 4 | Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

En complément du socle de compétences et des dispositions du code du travail relatives au rôle des régions, de l'état et des institutions de la formation professionnelle, ou aux modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation, les partenaires sociaux conviennent que les certifications professionnelles suivantes sont éligibles à la Pro-A, dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle :

■ L'action de formation préparant aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile

Par dérogation, la durée de cette action de formation pourra être portée jusqu'à vingt-quatre (24) mois et devra allier périodes de travail en entreprise en lien avec les qualifications recherchées et formation théorique dispensée par un organisme de formation, ou un service interne de formation.

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques seront d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par l'alternance. Elles ne pourront pas être d'une durée inférieure à cent cinquante (150) heures.

Cette action de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance sera financée par l'opérateur de compétences agréé sur la base d'un montant forfaitaire de douze (12) € par heure.

Les parties, signataires du présent avenant, conviennent des modalités spécifiques de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance suivantes :

- toute utilisation de ce dispositif devra être formalisée par la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée. Une copie de ce document devra être transmise à l'OPCO EP ;
- l'utilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance devra donner lieu à la désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié tout au long de son parcours de formation. Ce tuteur devra être désigné parmi les experts en automobile diplômés, de l'entreprise ou du cabinet d'expertise automobile, présentant au moins une expérience professionnelle de deux (2) années en qualité d'expert en automobile diplômé.

Article 5 | Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, et du marché de l'expertise automobile, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle, la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un nouvel avenant.

La liste des certifications actualisées ainsi que les critères de prise en charge seront adressés aux instances de l'opérateur de compétences.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à tous les cabinets et entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 7 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date de signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertise en automobile du 20 novembre 1996.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 7 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avis d'interprétation n° 7 du 7 novembre 2019
relatif à l'indemnité de fin de carrière

NOR : ASET2050480M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

CFE-CGC assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur le dispositif de l'article 6.1 de la convention collective.

Il lui est demandé de confirmer que l'ancienneté calculée correspond uniquement aux périodes d'activités salariés, et non aux périodes d'activités en tant que gérant au sein d'une ou plusieurs sociétés. Elle est également interrogée sur les documents permettant d'établir cette ancienneté, l'article 6.1 de la convention collective ne visant que les certificats de travail des anciens emplois du salarié bénéficiaire.

Considérant la rédaction de l'article 6.1 de la convention et l'esprit du texte, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

Article 1^{er} | Décompte de l'ancienneté dans la profession

La commission paritaire rappelle que l'ancienneté à prendre en compte, pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière, est uniquement celle correspondant aux périodes d'activité salariée au sein de la profession.

Les partenaires sociaux attirent toutefois l'attention du demandeur sur le fait que la qualité de gérant, ou plus largement de dirigeant d'une entreprise d'expertise automobile, n'est pas en soi incompatible avec l'exercice d'une activité salariée.

Dans le cas d'un salarié en fin de carrière ayant été dirigeant d'une entreprise, il conviendra donc de vérifier si cette fonction de dirigeant s'est exercée à titre salarié ou non. Si le salarié a exercé ses fonctions en tant que dirigeant salarié, cette période d'activité doit être comptabilisée au titre de l'ancienneté dans la profession. En revanche, si le salarié a exercé ses fonctions en qualité de dirigeant non salarié, alors cette période d'activité ne doit pas être comptabilisée au titre de l'ancienneté dans la profession, pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière.

Article 2 | Documents permettant de justifier de l'activité salariée

Ces périodes d'activité salariée peuvent être attestées par les certificats de travail ou tout autre document équivalent permettant de justifier de ces périodes de travail en qualité de salarié, tels que les bulletins de salaires, le relevé de carrière, etc.

Article 3 | Formalités

Le présent avis est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 7 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avis d'interprétation n° 8 du 7 avril 2020
relatif à la notion de jour habituellement non travaillé

NOR : ASET2050493M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO métallurgie ;

FNSECP CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation concernant le dispositif de l'article 3.19 de la convention collective.

Cet article énonce que « au cas où un ou plusieurs jours fériés tombent des jours habituellement non travaillés, les salariés bénéficient de 1 jour de repos compensateur ; celui-ci est fixé d'un commun accord entre les parties ; il ne peut entraîner aucune réduction de la rémunération lors de sa prise ».

Il est demandé à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de définir la notion de jour habituellement non travaillé, au sens de cet article. S'agit-il des jours considérés comme habituellement non travaillés au sens de l'opinion publique (samedi et dimanche) ou doit-on analyser cet élément au regard de l'organisation du travail du cabinet, voire de chacune des équipes si celles-ci ont des organisations du temps de travail différentes ?

Considérant la rédaction de l'article 3.19 de la convention et l'esprit du texte, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

Article 1^{er} | Définition de la notion de jour habituellement non travaillé

La notion de jour habituellement non travaillé connaît une définition propre à chaque entreprise.

En effet, le jour habituellement non travaillé s'entend en fonction des jours qui sont habituellement non travaillés au sens des accords d'entreprise, ou à défaut, des usages en vigueur dans l'entreprise ou, encore à défaut, du contrat de travail du (de la) salarié(e).

Toutefois, les partenaires sociaux attirent l'attention des destinataires de cet avis, sur les dispositions de l'article 3.12 de la convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertise automobile.

Il ressort de cette disposition que le dimanche est obligatoirement un jour habituellement non travaillé, celui-ci devant impérativement être inclus dans les 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire octroyé au (à la) salarié(e).

Article 2 | Notification de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation sera adressé au cabinet d'expertise demandeur.

Article 3 | Formalités

Le présent avis est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 7 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.
Activités connexes. Contrôle technique automobile. Formation des
conducteurs)**

Accord du 22 avril 2020

relatif à la modification anticipée d'une fiche de qualification du RNQSA

NOR : ASET2050481M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT ;

FO métallurgie,

d'autre part,

Vu l'article 1.21, b, 1 de la convention collective des services de l'automobile ;

Vu l'avenant n° 1, en date du 22 février 2017, à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA, stipulant notamment en ses articles 1^{er}, 2 et 4 que les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la dernière CPN du semestre ;

Vu la délibération 3.19 du 13 février 2019 relative au processus d'examen paritaire des qualifications ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés lors du groupe technique paritaire de l'ANFA du 22 janvier 2020 ;

Considérant le souhait des partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile au sein de la commission paritaire nationale de déployer les actions de formation nécessaires au développement de l'emploi et de l'employabilité dans la branche,

les partenaires sociaux décident de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

À titre exceptionnel et dérogatoire, et au regard des besoins exprimés par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre du groupe technique paritaire susmentionné constitué dans le cadre des travaux relatifs aux certifications et qualifications, les organisations soussignées décident par le présent accord de procéder à la validation anticipée de la fiche de qualification B.9.1 « Tôlier confirmé – Tôlier véhicules anciens et historiques », et ce sans attendre la tenue de la commission paritaire nationale du mois de juin 2020.

Article 2 | Modifications apportées à la fiche B.9.1 du RNQSA

Les modifications apportées à la fiche B.9.1 du RNQSA, annexée au présent accord, apparaissent en gras et en italique.

Article 3 | Mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications au sein du RNCSA et du RNQSA

Les partenaires sociaux veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications au sein du RNCSA et du RNQSA, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4 | Modalités d'application du présent accord

Les organisations soussignées rappellent que le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial ni au niveau des entreprises.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord paritaire national ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 5 | Entrée en vigueur et extension

Le présent accord paritaire national entrera en vigueur le lendemain de la signature de l'accord.

Il sera procédé au dépôt du présent accord paritaire national dans les meilleurs délais ainsi qu'à la demande de son extension conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Tôlier confirmé. Tôlier véhicules anciens et historiques

1. Dénomination de la qualification

Tôlier confirmé.

Tôlier véhicules anciens et historiques.

2. Objet de la qualification

Le tôlier confirmé réalise l'ensemble des interventions en carrosserie. L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.

Le tôlier véhicules anciens et historiques réalise des opérations de rénovation et de reconstruction d'éléments de carrosserie qui requièrent la maîtrise des anciennes technologies et la capacité à identifier des méthodes et outils adaptés.

3. Contenu de la qualification

A. Activités techniques en carrosserie :

- *remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles/soudés/collés/sertis) ;*
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges/garnitures diverses...) ;
- remise en forme d'éléments de carrosserie ;
- remplacement ou réparation de tout vitrage.

B. Organisation de l'intervention :

- planification de l'intervention ;
- *utilisation de la documentation technique ;*
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. Particularités :

C.1. Mécanique collision :

- contrôle des déformations d'un véhicule/interventions sur éléments de structure ;
- *dépose, repose ou remplacement d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord...), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation.*

C.2. Véhicules anciens et historiques :

- rénovation ou reconstruction d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en identifiant les produits potentiellement dangereux ;
- contrôle des déformations d'un véhicule/remise en ligne des structures ;
- utilisation de la documentation technique d'époque.

4. Extensions possibles dans la qualification

Activités liées à la gestion de l'intervention :

- participation à l'expertise ;
- documentation des pièces de rechange ;
- *établissement de tout document d'atelier utile ;*
- *conseils techniques et d'utilisation à la clientèle ;*
- *mise à jour et classement de la documentation technique.*

Application peinture (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peinture en carrosserie).

Appui technique aux salariés de l'atelier/tutorat de jeunes en formation alternée.

Interventions sur structure VI.

5. Classement

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9.

Échelons majorés accessibles : 10/11 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification

Pour le tôlier confirmé :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie :
 - Bac. professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
 - CQP tôlier confirmé ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Pour le tôlier véhicules anciens et historiques :

- soit par obtention de la certification suivante : CQP tôlier véhicules anciens et historiques (à créer) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :

- carrossier-peintre (fiche B.12.1) ;
- tôlier expert véhicules anciens et historiques (fiche B.12.1).

Transversale : voir panorama.

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.
Activités connexes. Contrôle technique automobile. Formation des
conducteurs)**

Accord du 29 avril 2020

relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière
dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19
au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans
une retraite anticipée pour carrière longue

NOR : ASET2050485M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métallurgie,

d'autre part,

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015, le 17 mai 2016, le 22 mars 2017, le 4 juillet 2018 et le 15 mai 2019 (complété par l'avenant n° 91 du 10 octobre 2019) ;

Vu la délibération paritaire n° 4-20 du 24 mars 2020 relative à la position de la branche dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 ;

Vu le décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 (publié au *JORF* du 18 avril 2020) ;

Considérant l'impact de la crise sanitaire Covid-19 à laquelle sont exposés les salariés et entreprises de la branche ;

Considérant l'importance de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de celle-ci ainsi que l'importance de préserver les dispositifs de protection sociale de la branche et les droits des salariés,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Soulignant le rôle majeur des systèmes de protection sociale collective de la branche, garants de la solidarité entre toutes et tous et de l'ensemble de ses acteurs, les organisations soussignées décident de l'ouverture d'un droit temporaire au capital de fin de carrière dans les conditions exposées aux articles 2 et suivants du présent accord.

Article 2 | Droit temporaire au capital de fin de carrière

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2020 et au plus tard le 30 juin 2021.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation à l'article 17, 1, a du RPO :

1° Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur.

2° Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite.

3° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17, 3 du RPO.

4° Faire liquider sa retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Article 3 | Montant du capital de fin de carrière

Les dispositions de l'article 17, 2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17, 3 (montant du capital de fin de carrière), et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 2.

Article 4 | Application du présent accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'organisme liquidateur de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'organisme liquidateur, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

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 avenant.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 7 | Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail et aux dispositions réglementaires en vigueur. Les versements mis à la charge de l'organisme liquidateur par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 29 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.
Activités connexes. Contrôle technique automobile. Formation des
conducteurs)**

Avenant n° 94 du 29 avril 2020

relatif à l'organisation des jurys CQP dans le cadre de la crise sanitaire
liée à l'épidémie de Covid-19

NOR : ASET2050484M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métallurgie,

d'autre part,

Vu l'article 1.22, d de la convention collective ;

Vu l'accord paritaire national du 20 janvier 2004, repris par l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014, étendu par arrêté du 5 janvier 2015 (JO du 10 janvier 2015) ;

Vu l'avenant n° 81 du 19 octobre 2016, étendu par arrêté du 21 mars 2017 (JO du 1^{er} avril 2017), relatif aux certificats de qualification professionnelle ;

Vu les articles 2, 10 et 11 de l'annexe 2.14 « Certification de qualification professionnelle » ;

Vu l'article 3 des statuts de l'association nationale pour la formation automobile (ANFA), tels que modifiés par l'accord paritaire national du 2 octobre 2019 ;

Vu les règles générales de certification validées par le conseil de gestion de l'ANFA du 27 janvier 2020 ;

Vu les textes légaux et réglementaires relatifs aux mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de Covid-19 ;

Vu le décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 (publié au *JO* du 18 avril 2020),
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet du présent avenant*

Le présent avenant a pour objet de prévoir des aménagements relatifs aux modalités d'examens des CQP au regard :

- des incertitudes sur les évolutions de la situation sanitaire liée à l'épidémie du Covid-19 ;
- de la perturbation induite dans l'apprentissage des candidats engagés actuellement dans un processus de certification de qualification professionnelle (CQP) par la fermeture au public aux organismes de formation depuis le 16 mars 2020 ;
- de la spécificité des examens finaux des CQP de la branche des services de l'automobile ;
- de la volonté de ne pas pénaliser les futurs salariés et les entreprises qui ont besoin de recourir à ces compétences.

Article 2 | *Aménagements dérogatoires des modalités d'examen des CQP*

Les organisations soussignées constatent l'impossibilité de maintenir des jurys d'examen CQP dans des conditions normales au regard de la crise sanitaire et de ses conséquences.

Elles décident en conséquence que des aménagements prévus ci-après s'appliqueront, de manière dérogatoire et exceptionnelle aux textes susvisés, à l'ensemble des candidats actuellement engagés dans un processus de certification de qualification professionnelle (CQP) et devant se soumettre initialement au passage devant un jury sur la période du 16 mars au 15 juillet 2020.

Ces aménagements s'appliquent également à l'ensemble des dispositifs mobilisés : contrat de professionnalisation, formation continue, POEC et autres dispositifs liés aux demandeurs d'emploi.

Les CFA doivent s'équiper des technologies permettant la bonne mise en œuvre de ces aménagements.

2.1. Validation du CQP sans tenue d'un jury

Afin d'apporter l'agilité nécessaire à tous les acteurs concernés (CFA, candidats, experts métiers, formateurs, représentants syndicaux et patronaux), tout en garantissant l'acquisition des compétences nécessaires aux candidats, la validation du CQP aura lieu sans tenue d'un jury.

2.2. Validation d'au moins 80 % des blocs de compétences du CQP visé

Le candidat obtiendra sa certification dès lors qu'il valide au moins 80 % des blocs de compétences du CQP visé. Si les 80 % n'aboutissent pas à un nombre entier, sera pris en compte le nombre entier supérieur.

2.3. Modalités de rattrapage

Pour les candidats ayant validé entre 50 % et 80 % des blocs de compétences, de nouvelles évaluations pour les blocs de compétences non acquis seront organisées par les CFA.

Dans le cas où les 80 % ne seraient à nouveau pas acquis, une inscription en candidat libre sera proposée dès lors également que les conditions sanitaires le permettront.

2.4. Spécificités pour les CQP VAC et ACA

Le référentiel des certifications prévoit en principe qu'un des deux blocs de compétences soit validé en partie lors de l'entretien de vente qui constitue l'examen final pour les CQP « Vendeur confirmé automobile » (CQP VAC) et le CQP « Attaché commercial automobile » (CQP ACA).

Les organisations soussignées décident que cet entretien de vente sera réalisé à distance par un formateur « externe » n'ayant pris part ni à l'accompagnement, ni à la formation des candidats.

Le candidat obtiendra, son CQP en validant les 2 blocs de compétences.

Dans l'hypothèse d'une absence de validation des CQP VAC et ACA, les rattrapages dédiés devront être organisés au cours du dernier trimestre 2020.

2.5. Absence de mention

Aucune mention ne sera accordée pour les sessions d'examen CQP devant se tenir initialement sur la période du 16 mars au 15 juillet 2020 et pour lesquelles les aménagements susvisés s'appliquent.

Dans l'hypothèse où le candidat souhaiterait obtenir une mention, l'examen de passage devant un jury s'effectuera dans le cadre de la procédure habituelle, *a posteriori* de la période de crise sanitaire.

Article 3 | *Suivi des aménagements dérogatoires par l'ANFA*

Dans le cadre de l'article 3 de ses statuts, l'ANFA est chargée par la commission paritaire nationale de la branche des services de l'automobile de la mise en œuvre de dispositifs relevant de sa politique nationale de formation.

Les organisations soussignées demandent en conséquence à l'ANFA d'être vigilante quant à la bonne organisation et la tenue de l'ensemble des évaluations des blocs de compétences pour garantir la qualité des CQP.

Elles demandent par ailleurs à l'ANFA de procéder à un suivi et à une information régulière de la commission paritaire nationale sur la mise en œuvre de ces aménagements, et en tout état de cause de procéder à un bilan lors de la commission paritaire nationale du mois de juin 2020.

Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées 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 avenant.

Article 5 | *Modalités d'application du présent avenant – Entreprises de moins 50 salariés*

Les organisations soussignées rappellent que le présent avenant est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial, ni au niveau des entreprises.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 6 | Durée déterminée du présent avenant

Le présent avenant est à durée déterminée et produira ses effets jusqu'au 31 juillet 2020.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès du ministère du travail.

Article 8 | Demande d'extension

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant conformément aux dispositions réglementaires applicables dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19.

Fait à Suresnes, le 29 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074 | Convention collective interrégionale

IDCC : 2002 | **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

Avenant du 14 avril 2020

relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050477M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1^{er} janvier 2020 :

1. Ouvriers

Filière location de linge/Blanchisseurs

Coefficient	Salaires minima conventionnels base 35 heures
1-1	1 539,42
2-1	1 554,96
2-2	1 569,84
2-3	1 593,12
3-1	1 598,39
3-2	1 622,17
4-1	1 671,92

Filière pressings, laveries

Catégorie	Salaires minima conventionnels base 35 heures
A1	1 539,42
A2	1 544,73
A3	1 554,57
B1	1 570,49
B2	1 579,15
B3	1 594,11
C1	1 609,09

2. ETAM

Filière location de linge/Blanchisseurs

Employés :

Coefficient	Salaires minima conventionnels base 35 heures
1-1	1 539,42
2-1	1 554,96
3-1	1 598,39
4-1	1 671,92

Techniciens et agents de maîtrise :

Coefficient	Salaires minima conventionnels base 35 heures
5-1	1 719,96
5-2	1 814,78
6-1	1 926,33

Filière pressings, laveries

Employés :

Coefficient	Salaires minima conventionnels base 35 heures
1-1	1 539,42
2-1	1 554,96
3-1	1 598,39
4-1	1 671,92

Techniciens et agents de maîtrise :

Catégorie	Salaires minima conventionnels base 35 heures
C2	1 632,62
C3	1 655,40
D1	1 874,71
D2	1 899,53

3. Cadres

Filière location de linge/Blanchisseurs et pressings/Laveries

Coefficient	Salaires minima conventionnels base 35 heures
7-1	2 277,14
8-1	3 009,20
9-1	3 342,94

Article 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Dépôt

Conformément aux directives du ministère du travail du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19, la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée. Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajoutant aux pièces habituellement requises (version Word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire).

Le dépôt papier de l'original signé du présent accord sera effectué postérieurement au dépôt de la version électronique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Fait à Paris, le 14 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : **1486** | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Avenant n° 1 du 15 mai 2020

à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle,
au développement des compétences et à l'employabilité

NOR : ASET2050467M

IDCC : 1486

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

SYNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC MEDIA +,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 31 octobre 2019, qu'il a pour objet de compléter, et ce, afin de parfaire la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent avenant s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion professionnelle dans la branche par la voie de la formation en alternance, en particulier par la voie du contrat de professionnalisation, et qu'il a plus largement pour objet d'améliorer la cohérence des dispositions conventionnelles de la branche.

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant de révision a pour objet de compléter l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans les conditions définies par les présentes.

Article 2 | *Modification de l'article 7 du titre III de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation »*

L'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété comme suit :

« Article 7 | *Le contrat de professionnalisation*

Article 7.1 | *Objet et durée du contrat de professionnalisation*

Davantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation professionnelle, le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Toutefois, conformément à l'article 28, VI de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avec l'accord du salarié, le contrat de professionnalisation peut avoir pour objet d'acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS en qualité d'opérateur de compétences.

Cette expérimentation fait l'objet d'un suivi régulier des partenaires sociaux afin de pouvoir ajuster – si besoin – les critères au cours de celle-ci et afin d'en réaliser une évaluation à son terme avant une éventuelle reconduction. Pour cela, outre les indicateurs quantitatifs et financiers, l'OPCO ATLAS analyse notamment les métiers et formations concernés par cette expérimentation, ainsi que l'accès à d'éventuelles certifications.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

Article 7.2 | *Classification et rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation*

Le niveau du salaire et le coefficient d'entrée doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation (CP).

En application des dispositions des articles L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au Smic.

Aux termes du contrat de professionnalisation, s'il prend la forme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le niveau de salaire et le coefficient de sortie doivent correspondre à l'emploi qui sera occupé, tout en respectant le coefficient minimum de sortie, défini dans le tableau ci-dessous, ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP ou d'un CQPI.

(Voir page suivante.)

Niveau de formation à l'entrée (niveaux éducation nationale)	Niveau de formation à l'entrée (cadre national des certifications professionnelles) [2]	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération	
					% du salaire minimum conventionnel (SMC)	
					Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emplois/26 ans et plus
V – IV	Niveau 3 – Niveau 4	1 ^{re} année	230	240	80 %	85 %
		2 ^e année	230	240	100 %	100 %
III	Niveau 5	1 ^{re} année	240	250	80 %	85 %
Métiers transverses	Métiers transverses	2 ^e année	240	250	90 %	100 %
III	Niveau 5	1 ^{re} année	275	310	80 %	85 %
Métiers de la branche	Métiers de la branche	2 ^e année	275	310	90 %	100 %
II	Niveau 6	1 ^{re} année	310	355	80 %	85 %
		2 ^e année	310	355	90 %	100 %
I	Niveau 7	1 ^{re} année	95 [1]	100 [1]	80 %	85 %
		2 ^e année	95 [1]	100 [1]	100 %	100 %

[1] Classification ingénieurs et cadres.

[2] Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Aux termes du contrat de professionnalisation s'il prend la forme d'un CDD, ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme CDI, ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification qu'obtient le salarié est reconnue par sa position de sortie dans les classifications des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective. »

Article 3 | Effets de l'avenant

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il modifie et complète.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Les dispositions spécifiques prévues pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés, par l'accord de branche du 31 octobre 2019, demeurent inchangées.

Article 5 | Suivi de l'accord

Les modalités de suivi du présent avenant sont identiques à celles prévues à l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019.

Article 6 | Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il vise à réviser et à compléter, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. À compter de son extension, à l'instar de l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il vise à réviser et à compléter, il se substitue en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils par arrêté du 1^{er} août 2019.

Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Article 7 | Formalités et extension

Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil.

Fait à Paris, le 15 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3167 | Convention collective nationale

IDCC : 2257 | **CASINOS**

Accord du 31 janvier 2020

relatif à la prévention de la pénibilité, aux risques professionnels
et à l'amélioration des conditions de travail

NOR : ASET2050479M

IDCC : 2257

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

SCMF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux articles L. 4163-1 et suivants du code du travail, le présent accord vise à favoriser la prévention de la pénibilité, des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail dans la branche des casinos.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel et service de santé au travail.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des casinos, quelle que soit leur taille, et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

Article 2 | *Objet*

L'accord a pour objectif de traiter de la prévention de la pénibilité et des mesures à envisager.

En effet, la branche souhaite donner une impulsion réelle sur ce sujet en accompagnant les entreprises dans la prise de mesures notamment énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

S'agissant des entreprises ou des groupes, dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ceux-ci ont l'obligation de conclure un accord collectif qui ne pourra être inférieur au socle minimal conventionnel établi par le présent accord.

Article 3 | *Diagnostic des facteurs de risques professionnels*

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de prendre en compte l'évaluation des risques professionnels.

L'évaluation à l'exposition à un facteur de risque professionnel ne peut se réaliser qu'au sein de l'entreprise au regard d'une analyse de chaque poste de travail dans son contexte.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé.

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, affirment placer au cœur de leurs priorités :

- la mise en œuvre d'une politique opérationnelle de réduction et de prévention de la pénibilité et des risques professionnels, dynamique, efficace et durable ;
- l'amélioration des conditions de travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.

Les partenaires sociaux ont ainsi réalisé sous forme de tableau, un diagnostic des facteurs de risques professionnels, reproduit ci-après, permettant d'établir les préconisations en matière de prévention telles que décrites ci-après dans le présent accord.

(Voir page suivante.)

Tableau indicatif des facteurs de risques professionnels

(Légende : gris clair = métier ou poste a priori non exposé ; gris foncé = métier ou poste pouvant être exposé ; blanc = non concerné)

Pôles d'activités	Métiers ou postes	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Agent chimique dangereux ACD	Température extrême	Bruit	Travail de nuit	Équipe travail successif alternance	Travail répétitif	Vibrations mécaniques
Restauration	Plongeur									
	Commis de rang et de cuisine									
	Commis de bar									
	Serveur de bar et de restaurant									
	Caviste									
	Économe, contrôleur de gestion									
	Chef de rang									
	Chef de partie									
	Écailler									
	Cuisinier/Chef de cuisine/Pâtissier									
	Sommelier									
	maître d'hôtel									
	Responsable banquet									
	Directeur de restauration									
Hôtellerie	Caissier									
	Homme de ménage									
	Valet de chambre									
	Réceptionniste									

Pôles d'activités	Métiers ou postes	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Agent chimique dangereux ACD	Température extrême	Bruit	Travail de nuit	Équipe travail successif alternance	Travail répétitif	Vibrations mécaniques
	Gouvernant									
	Concierge									
	Directeur de l'hébergement									
	Directeur d'exploitation									
	Agent d'entretien									
Machines à sous	Tous les métiers ou postes									
	Mécanicien assistant clientèle									
	Caissier/Chef caissier									
	Technicien									
	Contrôleur auditeur									
Jeux traditionnels	Opérateur vidéo									
	Tous les métiers ou postes									
	Croupier									
Administration	Tous les métiers ou postes									
Cinémas	Tous les métiers ou postes									
Discothèques	Sécurité									
	Bar									
	DJ									

Pôles d'activités	Métiers ou postes	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Agent chimique dangereux ACD	Température extrême	Bruit	Travail de nuit	Équipe travail successif alternance	Travail répétitif	Vibrations mécaniques
Spectacles	Régisseur									
	Technicien du spectacle									
Services extérieurs (entretien, techniques, espaces verts, golfs)										

(Voir page suivante.)

Article 4 | *Recommandations en matière de prévention de la pénibilité*

Le présent article a pour objet de proposer des mesures de prévention, conformément au diagnostic proposé par les partenaires sociaux dans le cadre de l'article 3 ci-avant.

Ces mesures s'ajoutent aux dispositions en vigueur de la convention collective des casinos.

Facteurs de risques professionnels	Propositions de mesures de réduction
Environnement physique agressif	
Bruit	<p>Mise à disposition des protections individuelles appropriées (Ex. : bouchons moulés, casques etc.)</p> <p>Limiter les volumes sonores et lutter contre les bruits parasites pour la bonne marche de l'entreprise</p> <p>Prise en compte des niveaux sonores dans les achats de matériel</p>
Lumière artificielle	<p>Mise en place des ampoules reproduisant la lumière du jour</p> <p>Éviter l'éblouissement en favorisant un éclairage doux et bien orienté</p> <p>Installation de filtre sur les éclairages LED</p>
Températures extrêmes	<p>Mise à disposition des protections appropriées (Ex. : vestes, gilets...), avec renouvellement des équipements 1 fois/an.</p> <p>Chaleur : mettre des boissons à disposition du personnel</p> <p>Froid : prévoir un chauffage d'appoint (Ex. : quai de livraison...)</p> <p>En cas de canicule, aménager le temps de travail en conséquence (Ex. : pauses...)</p>
Agents chimiques dangereux	<p>Mise à disposition d'équipements spécifiques (Ex. : gants, masque, lunettes, chaussures de protection antidérapantes, etc.)</p> <p>Acheter des produits alternatifs moins agressifs</p> <p>Formation sur l'utilisation des produits</p> <p>Stockage étiqueté avec accès restreint</p> <p>Utilisation de doseur</p>
Contraintes physiques	
Manutention manuelle de charges	<p>Mise à disposition d'équipements spécifiques (EPI)</p> <p>Mettre à disposition en quantité suffisante des appareils de type chariot, transpalette, etc. adaptés aux besoins</p> <p>Formation PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique)</p> <p>Échauffement avant le début du service/temps de réveil musculaire</p> <p>Adapter les hauteurs de travail</p>
Postures pénibles	<p>Mise en place de formations spécifiques</p> <p>Adapter le travail à l'homme (Ex. : hauteurs de travail...)</p> <p>Mise en place d'assis/debout</p> <p>Adapter l'ergonomie des postes de travail</p> <p>Aménagement de l'organisation du travail (Ex. : pauses)</p>

Facteurs de risques professionnels	Propositions de mesures de réduction
Rythmes de travail	
Travail de nuit	<p>Favoriser la mise en place de rythmes de travail adaptés à l'entreprise</p> <p>En cas de vacation d'un poste de jour équivalent, proposition dudit poste en priorité au travailleur de nuit</p> <p>Formation sur la chronobiologie (Ex. : sommeil, alimentation...)</p> <p>Aménagement d'un espace de repos</p> <p>Aménagement de l'organisation du travail (Ex. : prise en compte des rythmes de travail, repos, pauses...)</p> <p>Repos entre 2 séances de 12 heures minimum sous réserve des dispositions dérogatoires légales</p> <p>Rappel : 8 heures maximum de travail (hors accord d'entreprise existant)</p> <p>2 jours de repos consécutifs obligatoires sans préjudice des dispositions de la convention collective</p> <p>Suivi médical adapté</p>
Travail en équipes successives alternantes	Aménagement du temps de travail (prise en compte des rythmes de travail, jours de repos supplémentaires, pauses, etc.)

Article 5 | *Préconisations générales de prévention*

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention de la pénibilité dans la branche correspond à l'ensemble des dispositions collectives ou individuelles prises pour réduire et ou limiter l'apparition, l'aggravation ou les conséquences à long terme d'une situation de pénibilité ou de risques professionnels liés au travail effectué ou à son environnement.

Le volet sur la réparation n'est pas abordé par le présent accord, toutefois les parties signataires reconnaissent la nécessité de son principe. Des négociations s'engageront à la suite de l'extension du présent accord notamment en matière d'aménagement des fins de carrière et de travail de nuit.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre au moins une des propositions de mesure de réduction de la pénibilité due au travail de nuit proposées dans le tableau de l'article 4.

Afin d'insuffler une dynamique de prévention efficace et pérenne, ils jugent comme prioritaires les préconisations déclinées ci-après.

Article 5.1 | *Mesures tendant à la réduction de la polyexposition*

Face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de pénibilité ou à des risques professionnels, doivent être recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

À titre d'exemple, lors de l'achat et/ou du renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments, doivent être pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

Article 5.2 | Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Article 5.2.1 | Organisation du travail

Les salariés disposent d'un minimum 2 jours de repos par semaine civile. Les entreprises s'efforcent de privilégier les organisations permettant que ces 2 jours soient pris consécutivement. Les salariés ne pourront travailler plus de 5 jours en continu (sur 1 semaine civile, ou sur une période glissante à cheval sur 2 semaines). Le nombre de jours travaillés en continu pourra, à titre exceptionnel, être porté à 6 jours maximum, dans la limite de 8 fois par an.

Article 5.2.2 | Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière est donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer une présentation des risques correspondant à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés.

Les entreprises veillent à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou à plusieurs situations de risques professionnels pendant leurs 3 premiers mois d'activité dans l'entreprise bénéficient d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

Article 5.2.3 | Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne pour informer, impliquer et motiver tous les salariés de l'entreprise. Celle-ci communique par voie d'affichage au sein de chaque entreprise :

- les accidents du travail intervenus ;
- les propositions des représentants du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'action.

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à la prévention de la santé-sécurité auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

À ce titre les employeurs assurent notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés (guide ergonomique...) pour aider les entreprises à adapter et à aménager les postes de travail.

Article 5.3 | Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des facteurs de risques professionnels, la réduction de ces risques suppose l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent notamment être privilégiées les formations « gestes et postures » et « prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) », qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, désignent un salarié comme référent « prévention pénibilité au travail » avec son accord.

Ce référent « prévention pénibilité au travail » veille au respect des normes de sécurité et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

Article 5.3.1 | Développement de la formation de l'encadrement et des responsables santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes du terrain.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Article 6 | Modalités particulières. Les risques psychosociaux

Sans être un facteur de pénibilité, les parties signataires ont souhaité aborder la thématique des risques psychosociaux, dans le cadre du présent accord, pour une meilleure prise en considération de ces risques au sein de la branche.

Les risques psychosociaux sont des risques d'origine et de nature variées, qui peuvent mettre en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises.

Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence, des incivilités, des agressions physiques et verbales internes ou externes.

Des pistes de prévention peuvent être envisagées, notamment améliorer la communication interne sur ces sujets en sensibilisant l'ensemble du personnel, et plus particulièrement l'encadrement, à la détection de situations présentant potentiellement des risques psychosociaux.

Mesures générales préconisées :

- mise en place de campagnes d'information/sensibilisation ;
- informer les salariés sur leurs droits et sur les devoirs de l'employeur concernant le harcèlement ;
- améliorer la communication dans l'entreprise sur les objectifs et les tâches à accomplir ;
- mettre en place des réunions entre les salariés et les chefs de service, afin de recueillir les dysfonctionnements et les problèmes rencontrés pour accomplir leurs tâches ;
- mesurer la charge de travail avec la capacité et les moyens mis à la disposition des salariés ;
- informer les salariés sur leurs droits et sur les devoirs de l'employeur concernant le harcèlement ;
- mettre en place des formations (employés et managers) sur les thèmes concernés par les risques psychosociaux (gestion du stress, évacuer le stress après le travail, gestion des

clients difficiles, diriger humainement une équipe, s'organiser face à la charge de travail etc.) ;

- agir en permanence et en concertation avec les instances du personnel dans l'entreprise et la médecine du travail.

Risques psychosociaux Propositions de mesures de réduction		
Stress au travail	Tous les salariés	<p>Mise en place de formations ou/et actions spécifiques auprès de l'ensemble des salariés</p> <p>Mise en place ponctuelle d'une cellule de souffrance au travail, composée de l'employeur ou/et d'un représentant et d'un membre des IRP</p> <p>Mise en œuvre d'une procédure de remplacement et/ou de retrait momentané du poste de travail, pour tout salarié exposé à une situation de stress</p> <p>Faire une évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise</p>
<p>Harcèlement moral</p> <p>Harcèlement sexuel</p> <p>Violence au travail interne ou externe</p>	Tous les salariés	<p>Intervention systématique de la hiérarchie</p> <p>Remplacement du salarié en cas de litige avec un client</p> <p>Améliorer et fluidifier la communication entre les salariés et les chefs de service</p> <p>Renforcer l'écoute des responsables à l'égard des salariés</p> <p>Mise en place de formations spécifiques liées aux risques de hold-up, attentats et incivilités</p> <p>Aménagement d'une issue de service en cas d'agression extrême dans les caisses JT et MAS</p>

Article 7 | Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

Article 7.1 | L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les niveaux hiérarchiques, communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et à leur bon usage ainsi qu'au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes etc.).

Article 7.2 | Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

L'employeur s'appuie sur l'instance représentative du personnel, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforce la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

Article 8 | Entrée en vigueur. Durée. Suivi. Révision. Dénonciation. Formalités de dépôt

Article 8.1 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8.2 | Modalités de révision, de dénonciation et suivi de l'accord

Les dispositions prévues par le présent avenant peuvent faire l'objet de, révisions ou dénonciation selon les règles en vigueur.

Il est précisé que le suivi de l'accord s'effectue, suivant l'extension, dans le cadre de la CPPNI, tous les 2 ans. Pour ce suivi, la CPPNI détermine les éléments dont elle a besoin.

Article 8.3 | Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233 | Convention collective nationale

IDCC : 1405 | **EXPÉDITION ET EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES**

Avenant n° 2 du 20 février 2020
à l'accord du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2050483M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux modifient la disposition à l'article 3.1, alinéa 2, du chapitre I^{er} de l'accord sur la classification des emplois du 25 avril 2016, qui est remplacée comme suit :

« Il est prévu toutefois le passage automatique des salariés du niveau I au I *bis* au bout de 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Il n'y a pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cet avenant est adressé aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233 | Convention collective nationale

IDCC : 1405 | **EXPÉDITION ET EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES**

Avenant n° 24 du 20 février 2020

relatif à la grille des salaires conventionnels
au 1^{er} mars 2020

NOR : ASET2050482M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} mars 2020. Celle-ci est adressée aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 20 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures/semaine) applicable au 1^{er} mars 2020

Catégorie	Niveau	Euros
Ouvrier/Employé	I	1 539,45
	I <i>bis</i>	1 552
	II	1 562
	III	1 572
	IV	1 632
	V	1 652
Technicien/AM	I	1 872
	II	2 020
Cadre	I	2 912
Cadre de direction	II	3 440

Brochure n° 3190 | Convention collective nationale

IDCC : 2150 | **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM**

Accord du 30 janvier 2020
relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

NOR : ASET2050486M

IDCC : 2150

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

FNESH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises sociales pour l'habitat (ESH) sont confrontées à des profondes mutations de leur environnement économique et social, les invitant à engager des transformations de leurs organisations pour répondre à ces enjeux.

Pour accompagner ces transformations, les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler que le développement des compétences des salariés de la branche par la voie de la formation professionnelle constitue un levier incontournable.

Avec le présent accord, elles dotent les entreprises et salariés de la branche professionnelle, d'un ensemble d'outils et de moyens volontaires pour porter ces ambitions.

La loi du 5 septembre 2018 en invitant l'ensemble des parties prenantes du secteur à réinterroger leurs priorités et moyens, réaffirme le rôle primordial des partenaires sociaux de la branche pour définir, suivre et évaluer leurs politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Le présent accord s'il engage d'une part, les entreprises et salariés de la branche professionnelle et leurs représentants, missionne également leurs partenaires (opérateur de compétences, organismes/écoles de formation, opérateurs régionaux du CEP, associations Transitions Pro...) qui auront à mettre en œuvre ces politiques.

Le présent accord collectif se substitue aux dispositions conventionnelles définies par la branche sur le sujet de la formation.

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des ESH, sur l'ensemble du territoire français.

Article 2 | Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est organisé par l'employeur sur la base des orientations de la formation qu'il définit. Celles-ci intègrent les enjeux des orientations stratégiques de l'entreprise et les besoins des collaborateurs et le cas échéant, les règles posées par les accords de branche et d'entreprise.

Le plan de développement des compétences permet d'identifier les besoins en compétences des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son entreprise :

- pour le salarié : lui permettre d'assurer de nouvelles missions ou fonctions, d'optimiser au mieux son travail, de développer des compétences lui permettant d'évoluer vers un autre emploi ou d'élargir son périmètre d'actions ;
- pour l'entreprise : développer l'efficacité individuelle et collective du salarié, accompagner le changement, faire face aux nouveaux besoins ou évolutions technologiques, etc.

Les actions qui concourent au développement des compétences sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et les actions de formation par apprentissage. Ces actions de formation peuvent se réaliser en présentiel, à distance ou en situation de travail.

Le plan de développement se substitue au plan de formation et révèle derrière ce changement de terminologie, une finalité modifiée ; l'acquisition de compétences étant l'objectif premier du plan, la formation et sa modalité pédagogique (formation en présentiel, formation à distance, formation en situation de travail, etc.) choisie n'étant qu'un moyen et une modalité pour l'atteindre.

Les parties signataires invitent les entreprises à inscrire leur plan de développement des compétences dans la continuité de leur gestion des emplois et des parcours professionnels, tout en identifiant les possibilités de co-construction entre l'entreprise et les nouvelles libertés accordées aux salariés en matière de formation professionnelle notamment dans le cadre du compte personnel de formation co-construit (cf. article 4.1.c).

La gestion des emplois et des compétences soutenue par le plan de développement des compétences permet de donner de la visibilité dans un contexte de transformation des entreprises sociales pour l'habitat, et d'accompagner l'évolution des métiers en anticipant les besoins futurs en compétences et en emploi, favorisant par là même, le développement de l'employabilité et la sécurisation des salariés.

Enfin, les parties signataires rappellent qu'à l'exception des formations obligatoires pour l'exercice d'une activité ou d'une fonction, toute action de formation peut, avec l'accord du salarié, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail ; cette modalité d'organisation de la formation peut alors constituer une des formes possibles de co-engagement du salarié.

En l'absence d'accord d'entreprise précisant les formations pouvant se dérouler dans ce cadre et les limites de temps associées, l'organisation d'une formation en tout ou partie hors temps de travail est limitée à 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés concernés par une convention de forfait en jours).

Article 3.1 | *Le rôle des représentants du personnel*

L'examen en comité social et économique (CSE) de la politique sociale de l'entreprise doit permettre de s'assurer que les actions qui concourent au développement des compétences prévues au plan et la communication sur les outils de formation disponibles (CPF, VAE, bilan de compétences, apprentissage et professionnalisation, support d'auto-formation, formation en situation de travail, conseil en matière de formation et carrière...) permettent aux salariés concernés un accès effectif à la formation.

À ce titre, les parties signataires rappellent le rôle important de la concertation et du dialogue social en entreprise, dans la définition et le suivi de la formation professionnelle des salariés et recommandent, à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de créer une commission de la formation, chargée de préparer les diverses consultations du comité social et économique en matière de formation.

La commission de la formation se réunit en amont des séances du comité social et économique, afin de préparer les délibérations, étudier les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'expression des salariés sur la formation et participer à l'information des salariés dans ce domaine.

Les parties signataires s'engagent à proposer dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH (cf. article 8), des actions visant à accompagner les représentants du personnel à la mise en œuvre de leurs missions.

Article 3.2 | *Le CFESS de branche*

Le congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) a pour objectif de permettre aux salariés amenés à exercer des responsabilités syndicales, d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales.

En complément des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à l'instauration du fonds paritaire national intersectoriel, dont l'une des missions vise le financement des formations économiques sociales et syndicales, les parties signataires réaffirment leur objectif de développer le dialogue social au sein des entreprises et ainsi, l'utilité de maintenir un compte mutualisé de branche destiné à financer des formations sociales économiques et syndicales spécifiques à la branche des ESH, au travers d'un compte dédié, nommé « FESS de branche ».

■ Contribution au CFESS de branche :

Cette contribution au compte mutualisé est fixée à 0,016 % de la masse salariale de l'année en cours. Elle est collectée annuellement, mutualisée dans un compte « CFESS de branche » et gérée par l'opérateur de compétences de la branche.

Le budget consacré à ces actions est constitué sur la base des fonds collectés à l'année N – 1 (exemple : 2019 pour 2020) et sera validé chaque année par la commission paritaire nationale emploi et formation de la branche (CPNEF).

■ Utilisation des fonds mutualisés du CFESS de branche :

Les ressources du compte « CFESS de branche » sont destinées, selon les règles édictées par la CPNEF :

- au remboursement des salaires, aux ESH qui en font la demande, pour leurs salariés bénéficiaires du CFESS de branche ;
- au remboursement des frais pédagogiques des intervenants extérieurs selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CPNEF des ESH ;

- au remboursement des frais de déplacement, hébergement, restauration selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CPNEF des ESH.

■ Commission paritaire de gestion du CFESS de branche :

Les membres de la commission paritaire nationale emploi et formation créent une commission de gestion du compte « CFESS de branche ».

La commission se réunit au moins deux fois par an en même temps que la CPNEF des ESH.

- elle définit les modalités d'utilisation des fonds collectés ;
- elle définit également les règles de prise en charge des dépenses liées au CFESS de branche.

Elle établit et présente un bilan des fonds utilisés en partenariat avec l'organisme collecteur.

Pour accompagner la mobilisation de ce congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) par les salariés de la branche, la CPNEF met à disposition un guide pratique, en partenariat avec l'opérateur de compétences.

Article 4 | *Les outils à l'initiative des salariés*

Chaque salarié de la branche professionnelle dispose d'éléments d'informations relatifs à l'évolution des métiers et de l'environnement réglementaire, lui permettant ainsi d'être acteur de son parcours professionnel.

À ce titre, les travaux prospectifs notamment réalisés dans le cadre de l'observatoire des métiers de la branche (cf. article 7), constitue un espace de ressources et d'information utiles à l'initiative des salariés.

Pour appuyer le déploiement de ces parcours, la fédération des ESH mettra à jour le guide pratique élaboré en 2017, à destination des salariés et présentant les dispositifs et modalités d'accès à la formation.

Ce guide a vocation à permettre une compréhension facilitée des outils et de l'environnement de la formation pour tous, en mettant notamment en relief les objectifs, les particularités, les bénéficiaires et les possibilités de financement des projets de formation.

Article 4.1 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

a) Le cadre général

Le compte personnel de formation constitue un outil incontournable de chaque salarié pour choisir son avenir professionnel, en permettant un accès à des formations professionnelles à forte valeur ajoutée.

Le compte personnel de formation est alimenté en euros et en fonction du temps de travail pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compteur CPF. Pour permettre au salarié de suivre l'état de ce compteur, de choisir, de s'inscrire et d'acheter sa formation, le salarié pourra se rendre sur le service dématérialisé gratuit, dédié à cet effet : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Si le coût de la formation est supérieur au montant des droits CPF acquis par le salarié, le salarié aura à contribuer au financement de sa formation en payant le reste à charge, ou pourra envisager de solliciter son employeur dans le cadre d'un CPF co-construit (cf. article 4.1.b).

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est requis.

Le délai pour faire une demande de CPF pendant le temps de travail à l'employeur est de :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois ou plus.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour y répondre, à compter de la date de réception de la demande du salarié. La réponse est notifiée par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut autorisation d'absence.

Si le salarié souhaite effectuer sa formation hors temps de travail, il aura à effectuer sa demande directement auprès du service dématérialisé <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, sans avoir à en demander l'autorisation préalable à son employeur.

En outre, les actions de formations éligibles au compte personnel de formation permettent :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle, certificat spécialisé, etc.) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (Cléa et Cléa numérique) ;
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de réaliser un bilan de compétences ;
- de préparer un permis de conduire ;
- de créer ou reprendre une entreprise ;
- pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

b) Le CPF concerté avec l'entreprise

Les parties signataires souhaitent que les projets de mobilisation du CPF des salariés puissent être soutenus par les entreprises de la branche lorsque ce projet fait écho aux orientations traduites au sein du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Lorsque le salarié souhaite réaliser sa formation en tout ou partie pendant le temps de travail ou lorsque les droits CPF acquis par le salarié ne sont pas suffisants pour couvrir les frais pédagogiques, le salarié peut demander à être accompagné par son entreprise avec la mobilisation de moyens nécessaires à la réalisation du projet de formation. L'entreprise peut dans ce cadre :

- apporter son conseil sur le choix de la certification à préparer, de l'organisme de formation à solliciter, le coût de la formation, les prérequis nécessaires ou les financements envisageables ;
- autoriser le salarié à suivre sa formation durant le temps de travail et prévoir ainsi, le maintien de sa rémunération durant la formation ;
- financer tout ou partie des frais de formation en complément des droits CPF acquis par le salarié : coût de la formation, frais de déplacement, frais de garde...

Ces investissements pourront être financés en partie par le fonds paritaire de formation des ESH (cf. article 8) ou par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences.

c) Le CPF de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle, ou CPF de transition professionnelle, constitue une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou se reconvertir, de financer des formations certifiantes en lien avec un projet professionnel défini.

Ce dispositif se substitue au congé individuel de formation (CIF) depuis le 1^{er} janvier 2019.

Le projet de transition professionnelle, ou CPF de transition professionnelle, peut être mobilisé par tout salarié justifiant d'une activité salariée d'au moins 24 mois (consécutifs ou non), dont 12 mois dans la même entreprise.

Des conditions particulières d'ancienneté sont prévues réglementairement pour les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en situation de handicap et les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le salarié souhaitant mobiliser son CPF dans ce cadre, doit solliciter une demande d'absence auprès de son employeur avant le démarrage de sa formation et selon un délai qui varie en fonction de la durée de la formation et de l'organisation de la formation.

L'employeur doit répondre à cette sollicitation dans un délai variant selon les situations prévues par les dispositions légales. Il peut reporter la demande et son silence vaut acceptation de la demande.

La mobilisation du CPF de transition professionnelle est par ailleurs, conditionnée à la validation par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente, qui s'assure de la cohérence et de la viabilité du projet.

Les CPIR, dénommées associations Transitions Pro, en charge de la mise en œuvre au sein de chaque région administrative de la mise en œuvre du CPF de transition professionnelle se substituent aux FONGECIF (et ex-OPCACIF) à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le salarié mobilisant un projet de transition professionnelle, ou CPF de transition, bénéficie d'un congé d'absence spécifique durant lequel il est rémunéré, dans certaines limites fixées la loi, par la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente.

Article 4.2 | *Le conseil en évolution professionnelle*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, ouvert à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (développement de compétences, reconversion, reprise ou création d'entreprise...). Il permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires ;
- de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences détenues, en les valorisant et en déterminant celles utiles à acquérir pour favoriser une évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- d'être informé sur les différents dispositifs pouvant être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution ou de reconversion professionnelle.

Les opérateurs, chargés de recevoir les salariés dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, sont selon leur statut :

- les opérateurs du CEP habilités par France compétences,
- les missions locales ;
- l'association pour l'emploi de cadres (APEC) ;
- le réseau des Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- le Pôle emploi.

Le CEP peut, avec l'accord de l'employeur, se dérouler pendant le temps de travail.

Article 5 | *L'alternance*

L'alternance, en tant que modalité pédagogique particulière, constitue un enjeu stratégique pour le développement de l'employabilité des salariés les moins qualifiés, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les ESH présentent de nombreuses opportunités d'emplois sur l'ensemble du territoire. À ce titre, l'engagement de la branche pour favoriser l'intégration des nouveaux salariés et les parcours professionnalisants se traduisent par une politique volontaire en faveur de ces publics.

Les parties signataires entendent poursuivre leurs engagements en faveur du développement de l'alternance au sein des entreprises sociales de l'habitat, tant en direction de l'apprentissage qu'en direction de la professionnalisation.

Article 5.1 | *Intégration dans le secteur d'activités*

Pour répondre aux besoins et éventuelles difficultés de recrutement et pour soutenir l'intégration au sein du secteur, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qu'elle soit individuelle ou collective, constitue un outil privilégié pour identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées aux postes à pourvoir au sein des ESH.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à nos métiers, au moyen d'une formation préalable à l'embauche et de mise en situation professionnelle au sein des ESH.

Les parties signataires encouragent les ESH à mobiliser ce dispositif d'intégration des demandeurs d'emploi, permettant d'embaucher, à l'issue d'une formation interne ou externe définie avec l'ESH et prévoyant une période d'application en entreprise, sous forme de tutorat, un candidat opérationnel sur son poste de travail.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent prolonger cet engagement en faveur de l'intégration dans le secteur d'activités, en apportant leur soutien aux démarches de promotion des métiers et des opportunités d'emploi de la branche, en partenariat avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi, Éducation nationale/Onisep, régions, missions locales, structures de l'insertion par l'activité économique, Cap emploi...).

Article 5.2 | *L'apprentissage*

Toute entreprise sociale pour l'habitat peut embaucher un apprenti.

Les parties signataires invitent les entreprises sociales de l'habitat à prendre en considération, la formation par apprentissage comme une voie d'intégration des futurs salariés, notamment lors de l'élaboration de leurs plans de développement des compétences.

a) Publics visés et certifications préparées par l'apprentissage

Les apprentis sont principalement les jeunes de 16 à 29 ans révolus, mais également au-delà de 29 ans, les candidats préparant un diplôme d'un niveau supérieur à celui obtenu (jusqu'à 31 ans), les travailleurs handicapés (sans limite d'âge) et les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

En outre, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de classe de 3^e) et dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans, peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

L'apprentissage permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel (Bac pro.), brevet professionnel (BP), mention complémentaire (MC) ;

- un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, masters professionnels, diplômes d'ingénieur, diplôme d'école supérieure de commerce, etc.
- un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée allant de 6 à 36 mois ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Cette durée du contrat peut être adaptée pour être déconnectée du cycle de formation dans certains cas (signature du contrat avant le début de la formation, mobilité internationale...) et sous certaines conditions (signature d'une convention tripartite avec l'organisme de formation).

b) Financement

La prise en charge des frais de formation en apprentissage est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche et conforme aux exigences de France compétences.

Ces niveaux de prise en charge peuvent être modulés en fonction de la taille des entreprises ou de la modalité pédagogique retenue (cf. formation à distance notamment).

En outre, aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

Les parties signataires entendent prendre la mesure des responsabilités qui incombent dorénavant à la branche professionnelle en matière de développement de l'apprentissage.

À ce titre, la CPNEF participe à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et étudiera la mise en place de partenariats pour soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche (soutien à la création de CFA, partenariat-écoles...).

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.3 | Le contrat de professionnalisation

a) Objet et bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation sont ouverts aux jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

En application des dispositions légales en vigueur, ce type de contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, a pour objectif en effet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir :

- un diplôme, un titre professionnel ou à finalité professionnelle ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification professionnelle visant un emploi reconnu notamment, dans les classifications de la convention collective des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM.

b) Qualifications prioritaires

La CPNEF considère comme prioritaire le financement des contrats de professionnalisation, en vue de l'atteinte d'une des qualifications suivantes, compte tenu des besoins d'emplois qualifiés dans les entreprises :

- renouvellement urbain ;
- transition énergétique ;

- qualité de service à la clientèle et gestion immobilière ;
- gestion d'immeuble rapprochée ou territorialisée ;
- sécurité des biens et des personnes ;
- gestion technique – maintenance des immeubles ;
- maîtrise d'ouvrage ;
- accompagnement social et médico-social ;
- médiation sociale ;
- technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants ;
- gestion, gestion comptable-financière et gestion des ressources humaines ;
- commercialisation de logements.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités.

c) Durée de l'action de professionnalisation

Lorsque la nature des qualifications ou des certifications l'exige, la durée de l'action de professionnalisation peut avoir si nécessaire une durée maximale de 24 mois, notamment pour :

- les qualifications prioritaires définies au b ci-dessus ;
- pour tout jeune ou demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie alors le titulaire du contrat pourra être portée à 40 % de la durée du contrat notamment pour les personnes visant des formations sanctionnées par un diplôme ou un titre professionnel.

Ces actions peuvent être d'une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

L'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- les jeunes de 16 à 25 ans pour compléter leur formation initiale, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi depuis plus de 1 an ;
- les titulaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, afin de favoriser leur intégration au sein de l'entreprise et compléter leurs actions de professionnalisation, les parties signataires invitent les ESH à faire participer leurs salariés en contrat de professionnalisation aux formations organisées en interne par l'entreprise.

d) Rémunération

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation conclu à de la date d'entrée en vigueur de l'accord, ne pourra être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 60 % du Smic ;
- salariés âgés de moins de 21 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 70 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 70 % du Smic ;

- salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans : 75 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 75 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au Bac. pro. ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 85 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 85 % du Smic ;
- salariés âgés de 26 ans et plus : 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement au Smic.

e) Financement

La prise en charge des contrats de professionnalisation est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche, permettant de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération, des charges sociales afférentes, des frais de transports et des frais d'hébergement.

Les parties signataires actent que les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation sont déterminés en cohérence avec ceux déterminés par la CPNEF pour les contrats d'apprentissage selon le niveau de qualification et la spécialité de formation préparées.

Ces niveaux de prises en charge des contrats de professionnalisation tiennent compte des missions légales des organismes de formation en matière de professionnalisation, en comparaison à celles qui doivent être respectées par les CFA.

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.4 | *La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)*

a) Objet et bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance, ou dispositif Pro-A, a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'une promotion professionnelle ou de changer de métier, par des actions de formation ou par la voie de la VAE en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La Pro-A peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (Cléa) et du socle de connaissance et de compétences numérique (Cléa numérique).

La Pro-A est ouverte aux salariés en CDI, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail afin de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Pour y être éligible, le salarié ne doit pas détenir une certification d'un niveau équivalent au grade de la licence.

b) Déroulement

La Pro-A se déroule selon des règles similaires aux dispositions conventionnelles de branche relatives au contrat de professionnalisation.

La promotion ou la reconversion par l'alternance peut être mobilisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié et fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Ainsi, le dispositif Pro-A peut être conclu pour une durée pouvant être portée jusqu'à 24 mois, et sans être inférieure à 6 mois.

La durée de l'action de professionnalisation est établie en cohérence avec la durée de l'avenant au contrat de travail conclu avec le salarié.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont le salarié bénéficie, pourra être portée à 40 % de la durée du contrat notamment pour les personnes visant des formations sanctionnées par un diplôme ou un titre professionnel.

Ces actions peuvent être d'une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

Ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié, et dans les limites fixées par les dispositions légales ou par accord collectif d'entreprise.

c) Liste des certifications éligibles

La liste des certifications éligibles à Pro-A fait l'objet d'un accord de branche dédié au regard du contexte et des enjeux des ESH.

d) Financement

La prise en charge de la Pro-A est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche, permettant de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération, des charges sociales afférentes, des frais de transports et des frais d'hébergement.

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.5 | *Le tutorat*

Dans le prolongement des dispositions de l'accord de branche du 23 mars 2014 relatif au tutorat, les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage dans le cadre des actions de professionnalisation et d'apprentissage, dont les missions essentielles sont de contribuer à l'acquisition de compétences, de connaissances et d'aptitudes professionnelles :

- accompagner le salarié bénéficiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation ;
- contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en formation et veiller au respect de leur emploi du temps ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service formation chargé de la formation ;
- assurer la communication avec le manager ;
- participer à l'évaluation des qualifications acquises et à l'évaluation du suivi de la formation ;
- évaluer le niveau des compétences acquises en fin de formation.

L'employeur veille à :

- permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions ;

- prendre toutes les mesures d’organisation et d’aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l’accomplissement de la mission de tuteur ou de maître d’apprentissage ;
- assurer la formation du tuteur ou d’un maître d’apprentissage.

Pour favoriser l’exercice de la fonction tutorale, le salarié tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d’une préparation et, si nécessaire, d’une formation spécifique.

L’opérateur de compétences de la branche et l’AGEFIPH peuvent assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et proposer une aide à la mise en place d’un dispositif de tutorat.

Article 6.1 | *L’entretien professionnel et l’état des lieux récapitulatif*

a) Cadre général

L’entretien professionnel doit permettre au salarié de se projeter et de réfléchir à son parcours professionnel. Chaque entretien professionnel donne lieu à une formalisation écrite (papier ou numérique) remise au salarié.

Par ailleurs, tous les 6 ans, employeur et salarié font un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l’entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d’un document dont une copie (papier ou numérique) est communiquée au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d’apprécier s’il a :

1. Suivi au moins une action de formation.
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE.
3. Bénéficié d’une progression salariale ou professionnelle.

Les notions de progressions salariales et professionnelles sont définies et appréciées :

- progressions salariales : évolutions du salaire brut (salaire de base et/ou primes), développement du temps de travail pour les salariés à temps partiel ;
- progressions professionnelles : nouvelles responsabilités ou missions confiées au salarié, changement d’emploi, acquisition et développement d’une nouvelle compétence amenant à la transformation partielle de l’emploi, mutation, promotion, changement de qualification.

Le salarié, acteur de son parcours professionnel, a la possibilité en amont ou en aval de cet entretien, de mobiliser un conseil en évolution professionnelle (cf. article 4.2).

b) Périodicité conventionnelle de l’entretien professionnel

Les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en place et selon les outils et moyens dont elles disposent d’une part, un dispositif d’information sur les moyens à disposition des salariés pour faciliter l’accès à la formation et d’autre part, une démarche de recueil régulier des besoins en compétences individuels, des besoins en formation et des souhaits d’évolution professionnelle (exemple : fiche de recueil des besoins, entretien annuel, feedback en continu, souhait d’évolution professionnelle, bourse de l’emploi interne...).

Le salarié bénéficie *a minima* d’un entretien professionnel au cours des 6 dernières années.

Cette période de 6 ans est décomptée par année civile afin de faciliter les campagnes collectives d’entretien au sein des entreprises. En conséquence et à titre d’exemple, tous les salariés embauchés en 2019 pourront bénéficier de l’entretien professionnel sur la période allant jusqu’au 31 décembre 2024.

Article 6.2 | *Le bilan de compétences*

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Elles peuvent être inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions en vigueur.

Article 6.3 | *La validation des acquis de l'expérience*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un CQP enregistrés au RNCP.

Si par nature, la VAE est une démarche individuelle, la branche considère que dans le cadre d'un projet d'entreprise, la VAE dite collective peut jouer un rôle essentiel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières.

Cet accompagnement vise à aider le candidat à repérer les activités caractéristiques du poste et à les décrire, à faire le bilan de son expérience professionnelle, identifier ses compétences et les mettre en relation avec celles exigées par le référentiel de la certification visée.

Article 7 | *L'observatoire des métiers des ESH*

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, ou observatoire des métiers de la branche, constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche professionnelle de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

L'observatoire des métiers est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires reconnaissent l'importance prépondérante de l'observatoire des métiers comme socle indispensable à toute politique de formation au niveau de la branche et s'engagent à développer les moyens actuellement à leur disposition en termes de pilotage et de communication :

- en créant une commission paritaire de pilotage et de suivi de l'observatoire des métiers, dans le cadre de commission paritaire nationale emploi et formation ;
- en élaborant un référentiel des métiers de branche ou interbranche (logement social), développer les CQP, développer ou améliorer l'offre des formations qualifiantes ou certifiantes de la branche... ;
- en mettant en place un espace internet dédié à l'observatoire des métiers, à la formation professionnelle et ses différents dispositifs, à l'opérateur de compétences et aux principaux organismes de formations du secteur, aux travaux de la CPN et de la CPNEF, aux accords de branche, aux ressources humaines, à la bourse de l'emploi...

L'observatoire des métiers est notamment chargé :

- d'établir un programme de travail en fonction des travaux prévus par le comité paritaire de pilotage ;

- de présenter son programme de travail à la CPNEF pour recueillir son avis avant son adoption et à l'opérateur de compétences de la branche pour en demander son financement ;
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux.

L'observatoire des métiers présente systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNEF. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur d'activité des ESH et des salariés, via l'espace internet prévu à cet effet.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la CPNEF.

Article 8 | *Le fonds paritaire de formation des ESH*

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer l'accès à la formation de l'ensemble des collaborateurs sur des compétences stratégiques, le fonds paritaire de formation des ESH permet la réalisation d'actions prioritaires :

- les actions collectives de formation visant l'accompagnement des reconversions suite à une décision d'inaptitude ;
- les projets individuels et collectifs de formation des ESH ;
- la formation des représentants du personnel, et notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle (entretien professionnel, CPF, CEP...) pour qu'ils soient le relais auprès des salariés, conformément à l'article 4 à l'accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle (cf. partie III de la convention collective) ;
- les actions collectives de formation proposées aux salariés ;
- les actions de formation définies par la convention collective et ses accords de branche (gestion des carrières, handicap, pénibilité, formation professionnelle...).

La CPNEF a mis en place un comité de pilotage en charge de suivre l'utilisation des ressources du fonds et de participer à l'élaboration du plan de formation et du catalogue de branche mis en œuvre par la fédération des ESH.

La CPNEF se réunit chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités et leurs modalités de déploiement, en fonction des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 9 | *La politique de certification des ESH*

Sur la base des travaux menés par l'observatoire des métiers de la branche, la CPNEF :

- examine le recensement des offres de formation certifiées reconnues au RNCP correspondant aux métiers de la branche et celles correspondant aux CQP de la branche ou CQPI applicables à notre branche ;
- préconise la réalisation d'études d'opportunité en vue de la création de certificat de qualification professionnelle (CQP) pour les métiers de la branche. La CPNEF pourra également préconiser des études pour actualiser les unités de compétences liées aux CQP existants ;
- valide le contenu des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou inter-branches (CQPI) en termes d'unités de compétences ;
- négocie l'accord de branche ou son avenant dédié à la promotion ou la reconversion par l'alternance ;
- détermine les niveaux de prise en charge et forfaits pour les dispositifs de l'alternance.

Article 10 | Lien avec les organismes professionnels de formation

Les signataires mandatent les représentants employeurs et salariés administrateurs d'organismes de formation propres au secteur professionnel afin de promouvoir la mise en œuvre des priorités définies par la branche.

Il est rappelé que, dans le strict respect des règles de concurrence, la branche professionnelle et notamment la CPNEF ne saurait favoriser un quelconque prestataire de formation.

Afin d'aboutir à ses préconisations, la CPNEF examine l'ensemble des offres, en se basant sur des critères techniques (étendue géographique de l'offre, durée adaptée au CPF, moyens techniques et humains, etc.) et sur la base des unités de connaissance liées aux formations.

Les membres de la CPNEF demandent au secrétariat des commissions :

- de prendre l'attache des organismes de formation partenaires des ESH en vue du développement d'offres de formations correspondant aux priorités définies par la branche ;
- de s'assurer de la coordination et de l'animation territoriale, conjointement avec le mouvement HLM, des priorités définies par la branche.

Article 11 | Financement de la politique de formation

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle.

Le financement de la formation représente l'un des moyens essentiels pour développer une politique de formation au sein de la branche et dans chacune des entreprises.

L'opérateur de compétences de la branche (OPCO), véritable partenaire de celle-ci notamment dans le soutien à la création des CQP et à la mise en œuvre d'une GPEC de branche avec l'observatoire des métiers, accompagne les entreprises particulièrement pour développer l'alternance dans le respect des dispositions déterminées par la branche.

Il appartient aux entreprises de décider librement d'un choix de versement volontaire supplémentaire à l'opérateur de compétences pour le développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche.

Chaque année, la CPNEF adresse à l'opérateur de compétences les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles.

En complément des dispositions légales, les parties signataires au présent accord entendent doter la branche professionnelle de moyens dédiés et complémentaires afin de mener une politique de formation ambitieuse au travers du fonds paritaire de formation des ESH.

Cette contribution conventionnelle de branche est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO ou toute autre entité désignée par la branche professionnelle. L'usage et la répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche dans le respect des dispositions légales.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé au maximum à 0,20 % de la masse salariale annuelle.

Afin de permettre la montée en régime du fonds paritaire de formation des ESH, les parties signataires souhaitent que cette contribution soit appelée à hauteur de 0,15 % de la masse salariale^[1].

[1] Cette disposition s'inscrit en substitution du prélèvement forfaitaire des frais de gestion de l'OPCA, consécutif à l'accord USH du 7 décembre 1994 (0,10 % de la masse salariale) et de la participation de 0,05 % de la masse salariale au fonds paritaire mutualisé, consécutif à l'accord ESH du 26 février 2007.

Au regard de la consommation par les salariés du budget disponible, le solde de cette contribution, soit 0,05 % de la masse salariale pourra être appelé sur décision de la CPNEF, au plus tard en octobre pour l'année à venir.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCO de la branche, ainsi qu'à la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire.

Sur la base d'un bilan des actions financées par l'OPCO de la branche et liées à ce financement conventionnel, les parties signataires pourront étudier la réévaluation du taux de contribution dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Afin de compléter ces analyses, la fédération des ESH et l'OPCO de la branche organiseront annuellement une enquête de suivi de la qualité de services apportée aux entreprises, aux salariés et auprès de l'ensemble des parties prenantes.

Article 12 | *Substitution aux accords en vigueur sur le thème de la formation professionnelle au sein de la branche des ESH*

Les parties signataires conviennent de substituer les dispositions de ce présent accord aux dispositions aux textes des accords et avenants précédemment en vigueur et portant sur le même objet :

- accord du 9 décembre 1994 relatif à habitat formation ;
- accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle, à l'exception des dispositions de :
 - l'article 1^{er} relatif à la commission emploi et formation et ;
 - l'article 4 relatif aux moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- avenant n° 1 du 14 février 2007 à l'accord sur la formation professionnelle ;
- accord du 26 février 2007 relatif au développement de la politique de formation professionnelle ;
- avenant du 12 avril 2011 à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- avenant du 31 décembre 2012 à l'accord du 14 février 2007 relatif à la formation professionnelle ;
- accord collectif national du 6 octobre 2016 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des ESH.

Article 13 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 14 | *Révision*

Les parties au présent accord se réuniront pour examiner la nécessité de réviser le présent accord en cas de changement apporté aux missions confiées à l'opérateur de compétences en matière de collecte et de gestion des contributions conventionnelles relatives au CFESS de branche (cf. article 3.2) et au fonds paritaire de formation des ESH (cf. article 8).

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations liées par la présente convention se réuniront au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de révision.

Article 15 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Article 16 | Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 17 | Extension

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord a été 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.

Après avoir lu et paraphé chacune des 17 pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord et ses annexes au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3190 | Convention collective nationale

IDCC : 2150 | **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM**

Accord du 30 janvier 2020

relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050489M

IDCC : 2150

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

FNESH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'article 5.3 de l'accord de branche du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance, et vise à préciser les conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance, ou dispositif Pro-A en y spécifiant la liste des certifications éligibles au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des ESH, sur l'ensemble du territoire français.

Article 2 | *Objet de l'accord*

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, les parties signataires définissent par le présent accord la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, ou dispositif Pro-A, au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Article 3 | Critères de mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences

L'observatoire des métiers de la branche est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications.

À ce titre, l'observatoire des métiers contribue à identifier les métiers et emplois susceptibles d'être visés par une forte mutation des activités et un risque d'obsolescences des compétences des salariés qui les mettent en œuvre.

Sur la base des travaux de « Prospective des métiers » conduits en 2019 par un cabinet d'études indépendant et spécialisé pour le compte de l'Observatoire des métiers et dont une synthèse est publiée au site internet de la fédération des ESH^[1], la CPNEF de la branche a identifié 17 métiers sensibles et sur la base de 6 critères :

1. Métiers à très forte évolution de compétences.
2. Métiers dont le périmètre des activités évolue fortement.
3. Métiers dont les volumes sont en décroissance.
4. Métiers dont les effectifs sont en forte croissance.
5. Métiers en émergence.
6. Métiers à importante tension de recrutement.

Une synthèse des principaux enseignements prospectifs ayant un impact sur les activités et les compétences des salariés est proposée en annexe 1.

Article 4 | Liste des certifications professionnelles éligibles à Pro-A

Sur la base des travaux de l'observatoire des métiers et au regard de la forte mutation des activités et du risque d'obsolescences des compétences identifiés dans ce cadre, les parties signataires ont établi en annexe 2 au présent accord, la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion à l'alternance (Pro-A).

La CPNEF se réunira au moins une fois par an pour déterminer l'opportunité de mettre à jour la liste des certifications éligibles.

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 6 | Révision

Les parties au présent accord peuvent décider d'un commun accord de la révision de tout ou partie du présent accord.

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations liées par la présente convention se réuniront au moins une fois tous les 3 ans pour examiner la nécessité de révision.

Article 7 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

[1] Site internet : <http://www.esh.fr/>, rubrique « Observatoire des métiers ».

Article 8 | Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 9 | Extension et entrée en vigueur

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord prendra effet au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord a été 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.

Après avoir lu et paraphé chacune des 10 pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord et ses annexes au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Synthèse des principaux enseignements prospectifs de l'évolution des activités, de l'emploi et des compétences des salariés de la branche professionnelle des ESH

Dans un contexte de fortes transformations, notamment économiques et réglementaires, les membres de la CPNEF des ESH ont mené en 2019, un projet d'étude prospective des métiers et des organisations visant à caractériser les impacts RH (emplois, compétences, organisations de travail...) des évolutions en cours et à venir au sein de la branche professionnelle.

À ces évolutions économiques et réglementaires récentes s'ajoute un certain nombre d'évolutions technologiques, environnementales, sociétales... auxquelles la branche souhaite répondre par anticipation.

Ces évolutions nécessiteront des adaptations en termes d'organisation et de développement de compétences des salariés que les membres de la CPNEF des ESH auront à accompagner au cours des prochaines années.

■ Enjeu n° 1 : un besoin constant de logement social, cependant de nouveaux profils de clients pourront faire évoluer les services proposés par les ESH

Impacts prospectifs :

- des clients pour lesquels les fragilités économiques/sociales s'accroissent ;
- la croissance démographique des populations âgées et du nombre d'étudiants ;
- renforcement de certains profils : seniors, étudiants, handicapés, familles monoparentales ;
- un comportement plus exigeant des locataires ;
- le développement d'une économie participative et de partage ;
- autres tendances prospectives qui pourraient émerger :
 - le développement d'un esprit de service, et création d'une meilleure expérience utilisateur ;
 - le développement en réponse d'une offre de service ;
 - le renforcement de la concertation des locataires des ESH.

■ Enjeu n° 2 : les évolutions technologiques facilitent la gestion administrative et immobilière, voire la création de lien social

Impacts prospectifs :

- les solutions digitales existantes permettent notamment de faciliter la gestion administrative et immobilière, et d'améliorer le service rendu aux locataires et propriétaires ;
- elles permettent aussi de faciliter la recherche, d'encourager la mobilité et optimiser l'occupation des logements et d'améliorer les prévisions économiques ;
- le BIM et la maquette numérique permettent d'obtenir un modèle numérique de gestion utilisable tout au long de la durée de vie d'un immeuble, en renforçant les liens entre conception et exploitation ;
- l'impression 3D s'introduit dans la construction des bâtiments ; les ESH sont précurseurs ;
- autres tendances prospectives qui pourraient émerger :
 - la généralisation de la gestion numérisée et l'autogestion de certaines démarches ;

- la gestion sociale à tous les niveaux (réseaux sociaux...) ;
- le développement des outils en ligne (chatbot ou de chat en ligne...) ;
- le développement de services à distance (téléassistancess, téléconciergerie, domotiques, etc.) ;
- le renforcement de la qualité de nettoyage, optimisation des ressources et de la satisfaction client ;
- la collecte des données de consommation, voire de surveillance à partir des objets connectés ;
- l'utilisation des big-data ou de données collectées ;
- le développement accru du travail à distance.

■ **Enjeu n° 3 : dans un environnement changeant, la réglementation évolue continuellement du fait des décisions politiques nationales et européennes et oblige les ESH à s'y adapter continuellement**

Impacts prospectifs :

- des évolutions vers plus flexibilité de formes de locations, de commercialisations, de missions ;
- une vigilance sur le positionnement par rapport au secteur privé lucratif ;
- ouverture à une complémentarité plus forte avec les différents acteurs de l'immobilier ;
- une législation plus protectrice des données sur les personnes, la surveillance.

■ **Enjeu n° 4 : La transition énergétique au cœur des politiques des ESH**

Impacts prospectifs :

- une gestion exemplaire des ressources des ESH ;
- beaucoup de logements sont en situation de précarité énergétique ;
- des innovations techniques pouvant faciliter la réduction de consommations énergétiques ;
- autres tendances prospectives qui pourraient émerger :
 - possibilité à l'avenir de renforcer la lutte contre les pollutions matérielles et sonore ;
 - production d'énergie.

■ **Enjeu n° 5 : les évolutions rapides de l'environnement économique tendent à devoir augmenter l'autofinancement et rechercher des gains de productivité**

Impacts prospectifs :

- la réduction du loyer de solidarité (RLS) et l'augmentation de la TVA sur la construction neuve réduisent les marges de manœuvre des ESH et les obligent à trouver de nouvelles solutions ;
- la commercialisation et vente de logements prendraient une part plus significative dans le financement des ESH, alors que le foncier notamment dans les métropoles se raréfie et que les prix augmentent ;
- le regroupement des ESH entamé depuis plusieurs années se poursuit ;
- autres tendances prospectives qui pourraient émerger :
 - de grandes mutations avec une mission de « commercialisation et de vente immobilière » ;
 - des rapprochements toujours plus forts, notamment de fonctions supports ;
 - tarification, charges locatives, et gestion : identification accrue de toutes économies ;
 - renforcement de la commercialisation et élargissement des cibles de bénéficiaires ;
 - diversification, commercialisation de nouveaux services ;
 - types de logements : programmes complémentaires au logement social, utilisation de logements existants à de nouveaux usages, voire ralentissement de la programmation ;

- de leviers financiers par des nouveaux investisseurs ;
- une tension du foncier toujours très importante.

5 scénarios d'évolution identifiés

1. Le scénario de la cohésion sociale : « Les ESH se distinguent toujours nettement des autres opérateurs immobiliers, l'objectif étant de se concentrer sur les résultats de sa mission sociale ».
2. Le scénario de la diversification : « Une approche d'inspiration "opérateur urbain ou immobilier" dans un contexte de gestion sociale et d'accompagnement caractérise ce scénario ».
3. Le scénario du développement ultra-connecté : « Les ESH décident d'investir massivement dans le développement numérique ».
4. Le scénario de la rupture du modèle français : « Les pouvoirs publics flèchent l'essentiel des financements des acteurs du logement social vers des populations plus ciblées (modèle résiduel) en rupture avec le modèle généraliste développé en France ».
5. Le scénario de regroupement construit à partir des hypothèses présentées : « Les ESH se lancent dans une accélération des transformations sur l'ensemble des enjeux ».

Simulations des impacts RH (en nombre d'ETP)

Les hypothèses retenues montrent un ralentissement de la croissance du nombre d'ETP nécessaires.

Une croissance de 1 750 d'équivalents pleins-temps soit en moyenne 350 équivalents temps pleins (ETP) sur les 5 prochaines années.

Simulation des impacts RH (en activités/compétences)

17 métiers sensibles selon 6 groupes de sensibilité :

ESH	17 métiers sensibles	1. Métier à très forte évolution de compétences	2. Métier dont le contour change fortement	3. Métier dont les volumes sont en décroissance	4. Métier dont les effectifs sont en forte croissance	5. Métier en émergence	6. Métier à importante tension de recrutement
Maître d'ouvrage	Prospecteur foncier						
	Chef de renouvellement urbain						
	Directeur de l'aménagement						
	Responsable BIM						
	Chargé de réception						
	Opérateur de pré-réception (OPR)						
	Assistant technique						
Commercialisateur et vendeur	Chef de projet accession sociale						
	Conseiller clientèle/chargé de commercialisation						
Logeur	Gardien						
	Gestionnaire d'immeuble						
	Chargé d'accueil						
	Chargé de médiation						
	Chargé de gestion de pôle						
	Chargé de mission gestion sociale et urbaine						
	Gestionnaire de charges						
	Employé d'immeuble						
	Ouvrier d'entretien spécialisé						

Impacts fonctions de maître d'ouvrage

Évolutions des métiers à 3-5 ans :

- la nécessité de renforcer la performance énergétique induit une expertise à développer chez les salariés à tous niveaux ;

- une recherche de gains de productivité, de mutualisation des prestataires et une gestion prédictive font évoluer le contour de certains métiers en lien avec la fonction d’entretien et de maintenance/SAV ;
- une émergence de nouveaux métiers liés à la réception des productions ;
- la plus grande diversité des programmes nécessite des profils plus techniques et plus généralistes pour assurer les fonctions de la production.

Compétences prospectives spécifiques aux fonctions de la production :

- des modes de financement de la production de plus en plus complexes obligent une montée en compétences juridiques et financières de plusieurs fonctions de la production ;
- compétences transversales liées aux progrès technologiques, techniques de construction et de la transition énergétique ; compétences numériques ou technologiques.

7 métiers sensibles : prospecteur foncier ; chef de renouvellement urbain ; responsable BIM ; chargé de réception, opérateur de pré-réception ; assistant technique.

Impacts fonctions de commercialisation et de vendeur

Évolutions des métiers à 3-5 ans :

- recherche de clients, accompagnement social de la vente, participation des personnels de la proximité (fonction de logeur) ;
- manipulation du BIM et visites virtuelles ;
- le renforcement visé du taux d’occupation des logements, nécessite un profil dédié : le conseiller clientèle ;
- en back-office : un chargé administratif spécialisé pour accompagner les ventes.

Compétences prospectives spécifiques aux fonctions de la production.

Compétences liées au marketing, à la commercialisation et au juridique.

2 métiers sensibles : chef de projet accession sociale ; conseiller clientèle (chargé de commercialisation).

Impacts fonctions de logeur

Évolutions des métiers de la fonction de logeur à 3-5 ans :

- les métiers administratifs de la location évolueront vers la spécialisation ;
- à moyen terme, la création de métiers spécialisés pourrait répondre au développement de nouveaux services client ;
- une externalisation des tâches d’entretien et de nettoyage recentrerait les métiers de la proximité sur leurs missions de service et de qualité de vie des locataires ;
- dans un contexte d’augmentation de copropriétés, les ESH s’interrogent sur le développement d’un service de syndics ;
- l’évolution de l’accompagnement social induit des changements de certains métiers, voire la création de nouveaux métiers spécialisés ;
- les managers sont des métiers en évolution constante de compétences ; leurs effectifs resteraient a priori moins impactés par les changements que les autres catégories de salariés.

Compétences prospectives spécifiques aux fonctions de la production :

Compétences liées au montage de projets expérimentaux, aux projets immobiliers mixtes avec copropriétaires, à la gestion locative et la qualité de service, l’automatisation de certaines étapes de la relation locataires, aux réseaux sociaux, à la gestion de la consommation à distance à d’autres formes de surveillance.

9 métiers sensibles : gardien d'immeubles, gestionnaire d'immeubles, chargé d'accueil, chargé de médiation, chargé de gestion de pôle, chargé de mission gestion sociale et urbaine, gestionnaire de charges, employé d'immeubles, ouvrier d'entretien spécialisé.

Annexe 2 Liste des certifications professionnelles éligibles à Pro-A au sein de la branche professionnelle des entreprises sociales pour l'habitat

Libellé certification	Code RNCP	Organisme certificateur
CQP gardien(ne) d'immeubles	32084	CPNEF des Entreprises Sociales pour l'Habitat
CAP gardien d'immeubles	586	Ministère de l'éducation nationale
CAP maintenance de bâtiments de collectivités	601	Ministère de l'éducation nationale
Bac pro. métiers de l'accueil	32049	Ministère de l'éducation nationale
BTS professions immobilières	14922	Ministère de l'éducation nationale
BTS service prestations secteur sanitaire et social	5297	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS études et économie de la construction	1053	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS comptabilité et gestion	31059	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS assistant de gestion de PME-PMI	6989	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS négociation digitalisation de la relation client	34030	Ministère chargé de l'enseignement Supérieur
BTS systèmes constructifs bois et habitat	18315	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DUT gestion des entreprises et des administrations	20648	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DEUST maintenance immobilière, hôtelière et hospitalière	2869	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DE conseiller en économie sociale et familiale	7571	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DE ingénierie sociale (DEIS)	4505	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
TP agent administratif	6452	Ministère du travail
TP agent d'entretien du bâtiment	316	Ministère du travail
TP employé administratif et d'accueil	17791	Ministère du travail
TP employé(e) administratif(ve) et d'accueil	17433	Ministère du travail
TP technicien mètreur réhabilitation de l'habitat	1268	Ministère du travail
TP coordinateur BIM du bâtiment	34280	Ministère du travail
Gardien(ne) d'immeubles	1569	AFPOLS
Chargé de gestion locative sociale	31160	AFPOLS

Libellé certification	Code RNCP	Organisme certificateur
Responsable de site en habitat social	13594	AFPOLS
Technicien de patrimoine immobilier social	31161	AFPOLS
Directeur(trice) d'agence en habitat social	28198	AFPOLS
Chargé d'opérations d'habitat social	34053	AFPOLS
Chargé d'affaires immobilières	29827	CFQ/ISIFA
Chargé(e) d'accueil	28739	École française d'hôtesse et de tourisme
Chef(fe) de projet spécialisé en économie sociale et solidaire	26240	Initiatives
Conseiller en transactions immobilières	6071	GCAF Suptertiaire
Évaluateur immobilier	24860	CNAM
Expert en économie solidaire et logique de marché	17271	Institut catholique de Paris
Expert en gestion d'actifs mobiliers et immobiliers (MS)	26835	Kedge Business School
Expert en ingénierie de développement local	4926	CIEDEL
Expert en optimisation et transmission du patrimoine	21777	Juriscampus
Gardien(ne) d'immeuble(s)	27326	CEFLU
Gestionnaire immobilier	29433	CNAM
Manager de l'habitat social et durable	30745	GCAF Suptertiaire
Manager de politiques/projets territoriales (MS)	31994	AgroParisTech
Manager de proximité dans l'ESS	16204	Institut régional universitaire polytechnique
Manager des actifs immobiliers	25516	Groupe Sciences U – Paris
Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en ESS	28720	CNAM
Manager aménagement/promotion immobilière	15804	ESPI
Négociateur immobilier	5999	IFOCOP
Négociateur-conseil en patrimoine immobilier	21942	Groupe Sciences U – Lyon
Négociateur-gestionnaire immobilier	20434	CCI de Limoges et de la Haute-Vienne
Manager en gestion immobilière	27823	ESPI
Responsable d'affaires immobilières	29548	GCAF Suptertiaire
Responsable de programme immobilier	24861	CNAM
Responsable en gestion/négociation immobilières	32006	IGS
Secrétaire – Assistant	15158	IFOCOP
Responsable de programmes immobiliers	21884	Sciences-U Lyon
Manager en ingénierie de la finance immobilière	24874	ESPI

Libellé certification	Code RNCP	Organisme certificateur
Chargé d'affaires BTP	31176	CESI
Chargé d'affaires BTP	29819	ESCT
Manager de projets de construction	16638	CESI
Responsable technique de sites immobiliers	34016	CEFLU
Expert en évaluation et audit immobilier	34232	ESPI
Gestionnaire d'actifs et de patrimoines immobiliers	29193	Sciences U
Expert en efficacité énergétique en rénovation des bâtiments (MS)	26947	École supérieure des mines de Saint-Étienne
Expert en efficacité énergétique des bâtiments	31904	Wedge business school
Chargé d'affaires en diagnostics techniques des bâtiments	31904	Institut technique des gaz et de l'air (ITGA)
Licence professionnelle développement de projets de territoires	30059	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle intervention sociale accompagnement social	30078	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle aménagement du territoire et de l'urbanisme	30115	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle animation sociale, socio-éducative/culturelle	30116	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle métiers de l'immobilier	30123	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle gestion de patrimoine immobilier	29783	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle commercialisation de biens immobiliers	30124	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle métiers du droit de l'immobilier	30038	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle génie civil et construction	30142	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle bâtiment et construction	30141	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle performance énergétique des bâtiments	30143	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle mention métiers du BTP : travaux publics	30144	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence génie civil	24536	Ministère de l'enseignement supérieur
Master diplôme de l'IEP de Grenoble villes, territoires, solidarités	26726	Ministère de l'enseignement supérieur
Master diplôme de l'IEP de Grenoble, expertise de l'économie sociale	26730	Ministère de l'enseignement supérieur
Master diplôme de l'IEP Rennes expertises de l'action territoriale	22717	Ministère de l'enseignement supérieur

Libellé certification	Code RNCP	Organisme certificateur
Master diplôme de l'IEP Rennes – Ingénierie des services urbains	22713	Ministère de l'enseignement supérieur
Master économie sociale et solidaire	30433	Ministère de l'enseignement supérieur
Master ville et environnements urbains	31450	Ministère de l'enseignement supérieur
Master économie sociale et solidaire	30311	Ministère de l'enseignement supérieur
Master économie appliquée (EA)	30149	Ministère de l'enseignement supérieur
Master géomatique	31451	Ministère de l'enseignement supérieur
Master économie sociale et solidaire	26237	Ministère de l'enseignement supérieur
Master innovation, entreprise et société	30823	Ministère de l'enseignement supérieur
Master politiques publiques	30326	Ministère de l'enseignement supérieur
Master science politique	31506	Ministère de l'enseignement supérieur
Master économie sociale et solidaire	29723	Ministère de l'enseignement supérieur
Master droit de l'immobilier	34105	Ministère de l'enseignement supérieur
Master droit de l'environnement et de l'urbanisme	34080	Ministère de l'enseignement supérieur
Master génie civil	34114	Ministère de l'enseignement supérieur
Master génie urbain	31253	Ministère de l'enseignement supérieur
Master urbanisme et aménagement	31470	Ministère de l'enseignement supérieur
Doctorat construction travaux publics urbanisme	31415	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école des mines d'Alès, spécialité conception et management de la construction.	32298	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école polytechnique de l'université de Nantes, spécialité génie civil	16999	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école polytechnique de l'université de Nice, spécialité bâtiments	18185	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs des travaux de la construction de Metz	17849	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'université de Clermont-Ferrand II, spécialité génie civil	19723	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Rouen spécialité génie civil	15664	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne spécialité génie civil	15782	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Marseille spécialité génie civil	19885	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Lille spécialité génie civil	24092	Ministère de l'enseignement supérieur

Libellé certification	Code RNCP	Organisme certificateur
Titre ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs de Paris-Est (ESIPE) de l'université de Marne-la-Vallée spécialité génie civil	26656	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Strasbourg spécialité génie civil	26697	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'université Toulouse 3 spécialité génie civil et géosciences	27785	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité génie civil	30001	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Rennes spécialité génie civil et urbain	4193	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne spécialité génie civil	4269	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé du CESI spécialité bâtiment et travaux publics	13205	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école polytechnique de l'université de Chambéry spécialité environnement, bâtiment, énergie	13257	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur spécialisé en ouvrages d'art, diplômé de l'institut supérieur du bâtiment et des travaux publics	13893	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur spécialisé en infrastructures et géotechnique, diplômé de l'institut supérieur du bâtiment et des travaux publics	13930	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'institut supérieur aquitain du bâtiment et des travaux publics de l'université de Pau	14310	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école centrale de Nantes spécialité bâtiment et travaux publics	17700	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs de l'université de La Réunion spécialité bâtiment et énergie	18067	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité énergétique de la construction	20236	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé du CESI spécialité bâtiment et travaux publics	25044	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé du CESI spécialité bâtiment et travaux publics	25045	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé du CESI spécialité bâtiment et travaux publics	25046	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé du CESI spécialité bâtiment et travaux publics	25047	Ministère de l'enseignement supérieur

Libellé certification	Code RNCP	Organisme certificateur
Titre ingénieur diplômé de l'école spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité bâtiment	29170	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité topographie	29637	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité travaux publics	4187	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école des ingénieurs de la ville de Paris spécialité génie urbain	9421	Ministère de l'enseignement supérieur

Brochure n° 3190 | Convention collective nationale

IDCC : 2150 | **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM**

Avenant n° 11 du 30 janvier 2020

relatif au barème des rémunérations et prime de vacances pour l'année 2020

NOR : ASET2050490M

IDCC : 2150

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

FNESH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'issue de deux séances de négociation organisées les 28 novembre 2019 et 16 janvier 2020, les signataires du présent accord ont convenu de faire évoluer les dispositions relatives aux rémunérations annuelles minimales applicables au sein de la branche professionnelle pour 2020.

Cette négociation fait suite aux travaux menés au cours de l'année 2019 par les membres de la commission paritaire nationale, avec l'appui d'un cabinet d'études spécialisé, portant sur la situation des rémunérations au sein de la branche professionnelle des entreprises sociales pour l'habitat.

Pour la préparation de leurs prochaines négociations relatives aux rémunérations minimales, les parties signataires s'engagent à enrichir les données à leur disposition sur l'évolution économique et la situation de l'emploi au sein de la branche, et à partir notamment des indicateurs pré-identifiés par ce travail d'étude.

Les parties signataires s'engagent en 2020 à initier un travail d'opportunité de révision des classifications de la branche, avec pour perspective notamment, une meilleure articulation entre les niveaux agents de maîtrise et cadres, et la mise en place d'une grille unique articulant la classification des personnels d'immeubles/maintenance et celle des personnels administratifs.

Article 1^{er} | Barème annuel de rémunérations

Les rémunérations des barèmes annuels figurant aux articles 2 des annexes I et II de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 et ses avenants successifs sont remplacées à compter de la date d'application visée ci-après, par le barème annuel suivant :

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	20 832,46 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	22 209,75 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 270,29 €
16 à 18	G4, GS, CE	27 030,72 €
19 à 21	G5	35 089,21 €
22 à 24	G6	36 476,07 €
25 à 27	G7	37 503,32 €
28 à 30	G8	42 954,47 €
31 à 32	G9	60 830,42 €

Les rémunérations des barèmes annuels sont exprimées en euros bruts.

Article 2 | Prime de vacances

Il est procédé à une modification de l'alinéa 1 de l'article 28.2 de la convention collective nationale du 27 avril 2000 et ses avenants successifs.

Les termes « 4 % du minimum annuel professionnel attaché au premier coefficient de chacune des classifications correspondantes (G1, EE, OE) » de l'article 28.2 sont remplacés par les termes « 820 € brut ».

Le reste de l'article 28.2 est sans changement.

Le montant de la prime de vacances entre dans le champ de la négociation annuelle de branche sur les salaires.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Égalité hommes/femmes

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable, participant à la suppression des écarts de rémunération et tendant à remédier aux éventuelles inégalités salariales.

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 6 | Révision

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 7 | Dépôt

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail et à l'issue du délai d'opposition, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La fédération des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

Article 8 | Extension

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1923 | MANUTENTION PORTUAIRE DE GUADELOUPE
(31 juillet 1995)**

(Bulletin officiel n° 1999-1 bis)

(Étendue par arrêté du 16 avril 1999,

Journal officiel du 28 avril 1999)

Accord du 25 novembre 2019

relatif à la gestion du flux de bagages passagers de l'activité « croisière »
port de Bergevin

NOR : ASET2050496M

IDCC : 1923

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

UEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CNTPA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties se sont rencontrées afin de déterminer d'un fonctionnement opérationnel de l'activité croisière dénommé « Gestion du flux de bagages des passagers au port de Bergevin ».

En cas d'évolution du dispositif ci-dessous, au terme de la saison 2019-2020, les parties s'engagent à se rencontrer pour apprécier si la nature des modifications envisagées impose ou non une révision du présent accord lequel vient en complément des dispositions issues de la convention collective de la manutention portuaire Guadeloupe.

Article 1^{er} | Généralités

Pour la bonne compréhension du présent accord il est rappelé que les seuils sont exprimés en nombre de PAX (nombre de passagers) par navire :

- pour le shift du matin : nombre de PAX débarquant ;
- pour le shift de l'après-midi : nombre de PAX embarquant (locaux et internationaux).

Pour information, le nombre de pax utilisé pour la commande d'équipe est transmis par la compagnie maritime concernée.

Après étude, il apparaît en effet, que le nombre de valises par passager est de 1,04 valise par passager (données 2018/2019). En cas d'évolution significative de ce ratio (plus ou moins 10 %) en moyenne au cours de la saison 2019-2020, les parties se rencontreront à nouveau afin de déterminer l'impact de l'évolution de cet indicateur sur les seuils d'effectifs.

Article 2 | *Escale Costa*

Article 2.1 | *Composition des équipes*

Les compositions d'équipes suivantes seront applicables au traitement des escales des navires Costa.

Shift du matin : 06 h 30 – 13 h 30 (pause incluse)

Nombre de PAX	Nombre de dockers terre	Nombre de caristes
0 – 890	2 + 2	2
891 – 2 000	3 + 3	2
2 001 et plus	4 + 4	2

Shift de l'après-midi : 14 h 00 – 21 h 00 (pause incluse)

Nombre de PAX	Nombre de dockers terre	Nombre de caristes	Nombre de contremaître
0 – 925	2 + 2	1	1
926 – 1 850	3 + 3	1	1
1 851 – 2 775	4 + 4	2	1
2 776 et au-delà	5 + 5	2	1

Pour les besoins de l'activité, le manutentionnaire pourra demander la mise à disposition opérationnelle de la seconde cabine X-RAY à partir de 1 851 PAX. Dans ce cas, il est convenu que deux dockers terre renforceront l'équipe de devant le X-RAY.

Article 2.2 | *Horaires*

Les horaires applicables sont les suivants :

- shift du matin : 06 h 30 – 13 h 30 (pause incluse) ;
- shift de l'après-midi : 14 h 00 – 21 h 00 (pause incluse)

Dans l'hypothèse où des heures à suivre sont commandées, un forfait de 3 heures à suivre sera déclenché. Ce forfait débute à 21 h 00 et se termine à 00 h 00.

En cas de besoin, un shift de nuit (21 heures – 3 heures) pourra être commandé, la composition de l'équipe sera la suivante :

Nombre de dockers terre	Nombre de caristes
2 + 2	1

Article 3 | *Escale MSC/Composition des équipes et horaire*

Les compositions d'équipes suivantes seront applicables au traitement des escales des navires MSC.

Nombre de PAX	Shift discontinue : 07 h 30 – 11 heures/14 heures – 17 h 30	
	Nombre de dockers terre	Nombre de caristes
0 – 925	2 + 2	1
926 – 1 850	3 + 3	1
> 1 850	4 + 4	2

Article 4 | *Escale Club Med/Composition des équipes et horaires*

Concernant les escales des navires Club Med les horaires applicables sont les suivants :

– un shift discontinu de 07 h 30 – 11 h 00/14 h 00 – 17 h 30 ;

et

– un shift continu de 14 h 00 – 21 h 00 (pause incluse).

La composition d'équipe utilisée pour chacun de ces shifts est de 3 dockers terre.

Article 5 | *Empotage/Dépotage croisière*

Les horaires de travail de l'équipe empotage/dépotage de l'activité croisière sont les suivants :

– un shift continu conventionnel (06 h 30 – 13 h 30 ou 14 heures – 21 heures) ;

ou

– un shift discontinu conventionnel (07 h 30 – 11 heures / 14 heures 17 h 30).

La composition d'équipe est la suivante :

Nombre de dockers terre	Nombre de caristes
2	1

Lorsque le nombre de container à empoter et/ou à dépoter est supérieur à 5, le manutentionnaire commandera un shift continu et aura recours à un forfait de dépassement de 3 heures.

Pour l'activité empotage/dépotage croisière, il sera fourni aux dockers les équipements de protection adaptés au froid.

Article 6 | *Formalités*

À l'issue de la période de signature du présent accord, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

L'accord sera communiqué dans les conditions légales en vigueur et fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties, dont, un exemplaire, destiné au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Ces formalités seront effectuées par l'UEM.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt. Il est conclu pour la durée de la saison de croisière 2019-2020. Il pourra être reconduit par tacite reconduction.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée aux autres signataires du présent accord.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si l'accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée de 1 an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire à teneur identique et s'ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des parties est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires du présent accord.

Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Fait à Jarry, le 25 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154 | Convention collective nationale

IDCC : 3216 | **NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

Avenant du 27 février 2020

relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2020

NOR : ASET2050487M

IDCC : 3216

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

FNBM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 4 février 2020.

À l'issue de la seconde séance de négociation, le 27 février, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Article 1^{er} | *Champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 | *Modifications apportées aux articles de la convention collective nationale relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté*

Les partenaires sociaux ont modifié les articles suivants.

« Article 2.2 | *Minima conventionnels*

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2020

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 972,43 €.

Coefficient 170 :

– Pf = 961,27 € ;

– Vp = 3,492 €.

Autres coefficients : Pf = 938,96 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minimaux conventionnels
I	165	1 548,64
	170	1 554,95
II	180	1 567,56
	195	1 619,95
	210	1 672,33
III	225	1 724,71
	245	1 794,56
	250	1 812,02
IV	270	1 881,86
	290	1 951,71
	310	2 021,55
V	330	2 091,40
	350	2 161,24

« Article 2.3 | Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2020 demeure inchangé.

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

« Article 3.2.5 | *Minima conventionnels*

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2020

VPA = 80,92.

(En euros.)

VI	A	350	28 321,02
	B	380	30 748,54
VII	A	410	33 176,05
	B	450	36 412,74
	C	490	39 649,43
VIII	A	550	44 504,46
	B	600	48 550,32
	C	650	52 596,18
IX	A	680	55 023,70
	B	750	60 687,90

Article 3 | *Égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 4 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2020.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 5 | *Dénonciation et révision*

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1628** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Deux-Sèvres)

(1^{er} juillet 1991)

(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)

(Étendue par arrêté du 31 juillet 1992,

Journal officiel du 12 août 1992)

Accord du 18 mars 2020

relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point
pour l'année 2020 (Deux-Sèvres)

NOR : ASET2050488M

IDCC : 1628

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

UIMM 79,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de 18 ans.

Les taux effectifs garantis ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Article 2

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective ;
- les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les primes basées sur l'assiduité ;
- les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe – travail de nuit).

Article 3

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2020 s'établit comme suit :

Coefficients	Montants en euros
140	18 475
145	18 551
155	18 629
170	18 847
180	18 893
190	19 103
215	19 537
225	19 856
240	20 422
255	21 499
270	22 559
285	23 665
305	25 106
335	27 320
365	29 749
395	32 424

Article 4

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2020.

Article 5

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 5,47 € (base 35 heures) à compter du 1^{er} mai 2020.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Article 6

Les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord.

Article 7

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

Article 8

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Fait à Niort, le 18 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084 | Convention collective nationale

IDCC : 1431 | **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

Accord du 23 janvier 2020

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2050491M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux de la branche de l'optique-lunetterie de détail se sont réunis à plusieurs reprises au cours de l'année 2019, et se sont accordés sur la revalorisation des salaires minima de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, soit les entreprises relevant du code NAF 4778A, en métropole comme dans les DROM-COM.

Article 2 | Grille des minima

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

Pour rappel, depuis l'accord de 2015 :

- les salariés classés au coefficient 150 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 160 ;

- les salariés classés au coefficient 170 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 180 ;
- les salariés classés au coefficient 190 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 195 ;
- les salariés classés au coefficient 200 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 210 ;
- les salariés classés au coefficient 240 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 250.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés :

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Coefficients	Montants
110	1 540,00 €
115	1 575,00 €
130	1 605,00 €
140	1 675,00 €
150	1 695,00 €
160	1 695,00 €
170	1 705,00 €
180	1 705,00 €
190	1 740,00 €
195	1 740,00 €
200	1 870,00 €
210	1 870,00 €
220	1 950,00 €
230	1 990,00 €
240	2 180,00 €
250	2 180,00 €
280	2 340,00 €
300	2 600,00 €
330	2 750,00 €
350	3 020,00 €
380	3 220,00 €

Article 3 | Formalités de dépôt et demande d'extension

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organi-

sation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 23 janvier 2020 au vendredi 7 février 2020 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3180 | Convention collective nationale

IDCC : 2111 | **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

Avenant n° S 42 du 14 février 2020
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2050492M

IDCC : 2111

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du niveau I à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,25	1 783,50	3 %	10,56	1 837,44
II	10,32	1 795,68	3 %	10,63	1 849,62
III	10,52	1 830,48	3 %	10,84	1 886,16
IV	10,73	1 867,02	3 %	11,05	1 922,70
V	10,93	1 901,82	4 %	11,37	1 978,38
VI	11,47	1 995,78	4 %	11,93	2 075,82

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
VII	11,74	2 042,76			
VIII	12,15	2 114,10			
IX	12,87	2 239,38			
X	13,65	2 375,10			
XI	14,54	2 529,96			
XII	15,49	2 695,26			

Article 2 | Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;
- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 | Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 14 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228 | Convention collective nationale

IDCC : 637 | INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION

Accord du 14 mai 2020

relatif à l'activité partielle individuelle
dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19

NOR : ASET2050453M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métallurgie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures prises par le Gouvernement dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

Il s'appuie sur les textes législatifs et réglementaires promulgués pour faire face à la situation exceptionnelle notamment l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et l'article 20 de loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises dans la reprise de leurs activités et favoriser ainsi une réintégration progressive des salariés tenant compte des impératifs de production et de critères objectifs liés à la situation des collaborateurs et des postes.

Cette mesure a notamment pour objet de permettre le basculement vers l'activité partielle des salariés actuellement arrêtés pour motif dérogatoire, soit parce qu'ils gardent leurs enfants, soit parce qu'eux-mêmes ou l'un de leurs proches sont considérés comme personnes vulnérables.

L'individualisation de l'activité partielle et de la répartition des horaires a aussi vocation à apporter de la souplesse aux entreprises dans la période de reprise de l'activité, afin de limiter l'impact sur l'emploi.

Elle garantit par ailleurs une équité de traitement entre salariés lors de la reprise du travail.

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir un dialogue social actif pendant la crise sanitaire, conscients des difficultés rencontrées par les entreprises et de la pluralité des situations de reprise des activités.

Elles soulignent l'importance du dialogue social en entreprise et incitent les entreprises pourvues de représentants du personnel à engager leurs propres négociations autant que de besoin.

Article 1^{er} | Champ d'application

Sont concernées les entreprises entrant dans le champ professionnel et territorial de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Les parties signataires indiquent que l'objet du présent accord ne justifie pas ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Objet de l'accord

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail et en application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, les parties conviennent que l'activité partielle pourra être individualisée et que les collaborateurs pourront faire l'objet d'une répartition différente des heures travaillées pour assurer la reprise progressive et le maintien de l'activité dans des conditions de sécurité optimale.

Article 3 | Compétences nécessaires à la reprise et au maintien de l'activité des entreprises

Les parties signataires concèdent de la difficulté au niveau d'une branche de définir de manière précise les compétences nécessaires à la reprise de l'activité compte tenu de la pluralité des filières et des entreprises de recyclage.

Elles conviennent par conséquent que les compétences nécessaires au maintien et à la reprise de l'activité de l'entreprise, seront identifiées par l'employeur et feront l'objet d'une information du CSE.

Elles précisent toutefois que l'activité industrielle du secteur nécessite notamment les compétences suivantes :

- opérateurs de production et services support associés (maintenance, planning, etc.) ;
- chauffeurs et conducteurs d'engins pour le transport des déchets ;
- fonctions administratives pour suivre l'activité de collecte, de traitement et de valorisation des déchets ;
- par ailleurs, l'activité commerciale doit être relancée et renforcée pour combler les baisses d'activités constatées ces dernières semaines et préserver le volume d'activité.

Article 4 | Critères objectifs justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées

Sous réserve d'éventuelles modifications réglementaires concernant la situation des salariés ci-dessous, seront placés prioritairement en télétravail, et/ou avec une répartition différente des heures travaillées et/ou en activité partielle :

- le collaborateur vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le collaborateur qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- le collaborateur parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile pour

toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant son enfant ;

- le collaborateur testé positif au Covid-19, pendant les 15 jours suivant le dépistage (ou suspicion de Covid-19 établi sur certificat médical).

Pour les deux premiers cas, un certificat d'isolement devra être produit auprès de l'employeur, conformément à la réglementation en vigueur.

Les collaborateurs ne pouvant bénéficier de transport individuel pourront faire l'objet d'une individualisation de l'activité partielle dès lors que l'entreprise dispose des compétences suffisantes pour la reprise et le maintien de son activité.

En dehors de ces cas, pour les personnes en capacité de venir travailler, Il sera fait appel aux volontaires en tenant compte des compétences identifiées comme nécessaires par l'employeur.

En cas de nombre insuffisant de volontaires, et à compétences équivalentes, l'employeur décidera de l'organisation du travail et du roulement des équipes, en veillant à respecter les critères de l'article 5 et les compétences précisées à l'article 3.

Le même principe sera appliqué si trop de volontaires souhaitent reprendre le travail.

Article 5 | Modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés

Les parties demandent aux entreprises de la branche de respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, et à garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes dans le choix des collaborateurs qui seront placés en activité partielle ou feront l'objet d'une répartition différente des heures de travail.

Aucun critère discriminant ne pourra être retenu dans le choix des collaborateurs.

Article 6 | Réexamen périodique des critères précités

Les parties conviennent que les critères ci-dessus établis feront l'objet d'un réexamen lors de la CPPNI du 1^{er} octobre 2020 afin de tenir compte de l'évolution et des conditions de reprise de l'activité des entreprises.

Article 7 | Modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée

L'entreprise informera individuellement les salariés concernés par les mesures d'activité partielle les concernant, tant en ce qui concerne l'organisation de leur temps de travail que de leur indemnisation.

L'accord des salariés protégés qui seraient concernés par l'application de l'individualisation de l'activité partielle est requis.

Article 8 | Durée de l'accord

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

Article 9 | Dépôt et entrée en vigueur du texte

L'accord entre en vigueur immédiatement pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire.

L'accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Compte tenu de la situation de crise subie par le pays et de la nécessité de maintenir un dialogue social réactif en lien avec les mesures d'urgence à prendre, les procédures de signature ont été adaptées d'un commun accord avec les parties signataires.

Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajoutant aux pièces habituellement requises une version PDF de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties.

Le dépôt papier de l'original signé de l'accord sera effectué postérieurement au dépôt de la version électronique.

Un exemplaire sera également remis auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 14 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES ET
DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

Accord du 13 décembre 2019
relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2020

NOR : ASET2050476M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord du 13 septembre 2017 a consacré la mise en place, les missions et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche des IRC et des IP.

Parmi les missions dévolues à cette instance, la négociation des accords collectifs de branche s'effectue dans le cadre d'un agenda social prévisionnel annuel.

À l'occasion de la réunion de la CPPNI consacrée à la fixation de l'agenda social pour 2020, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Thèmes des négociations

Les partenaires sociaux décident d'aborder en 2020 les thématiques de négociations suivantes :

- négociation annuelle sur la fixation des RMMG intégrant l'établissement d'un diagnostic sur les rémunérations des femmes et des hommes et identifiant les axes de progrès en matière d'égalité de rémunérations en vue de l'adoption par les entreprises de mesures correctrices, le cas échéant ;
- révision de l'annexe IV de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, dans le respect des dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 et de son avenant ;

- accord sur la formation professionnelle, afin notamment d'intégrer les mesures contenues dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- négociation d'un accord relatif à l'embauche et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche ;
- négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche ;
- négociation des dispositions relatives à la gestion des âges dans les entreprises de la branche ;
- bilan de l'accord du 30 septembre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et suites à donner ;
- bilan de l'accord du 2 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail (QVT) et suites à donner.

■ Une séance sera par ailleurs consacrée au sujet suivant : rapport annuel d'activité de la branche.

Les partenaires sociaux n'ont pas entendu modifier, dans le cadre de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 2 | Dates des CPPNI pour l'exercice 2020

Le tableau ci-dessous récapitule les dates des CPPNI pour 2020.

Janvier	Jeudi 30 (salaires)
Février	Jeudi 13
Mars	Jeudi 5
Avril	Jeudi 9 Jeudi 30
Mai	Jeudi 14
Juin	Jeudi 11
Juillet	Jeudi 2
Septembre	Jeudi 10
Octobre	Jeudi 22
Novembre	Jeudi 12
Décembre	Jeudi 3

L'ensemble des réunions se tiendra à 9 h 30.

S'agissant d'un planning prévisionnel, les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier et/ou de compléter ce calendrier.

Néanmoins, concernant la négociation relative à la révision de l'annexe IV « Classifications et Salaires », la mise en place de groupes de travail (art. 3 du présent accord) entre les séances plénières est actée.

Dans l'hypothèse où l'une des thématiques visées à l'article 1^{er} ne serait pas abordée dans le cours de l'année, elle serait reportée à l'agenda social de l'année suivante.

Article 3 | Modalités des négociations

Les réunions de la CCPNI sont organisées par le secrétariat de la CPPNI.

À l'issue de chaque réunion de la CPPNI, il est convenu d'un ordre du jour pour la réunion suivante, qui est transmis aux participants par le secrétariat de la CPPNI. Toute demande d'ajout à l'ordre du jour doit être validée en début de séance suivante.

Si nécessaire, tout document utile à la bonne compréhension des sujets sera communiqué dans un délai de 5 jours ouvrés avant la date de la réunion, afin de permettre l'efficacité de la séance de négociation.

Des groupes de travail paritaires pourront être mis en place pour les thèmes de négociation du présent accord qui le justifient, afin d'en aborder les aspects techniques, conformément aux dispositions de l'accord du 13 septembre 2017.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de conclure en tant que de besoin un accord de méthode préalablement à l'engagement d'une négociation.

Article 4 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

À l'exception de l'article 3, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Fait à Paris, le 13 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES ET DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

Avenant n° 2 du 13 décembre 2019

à l'accord du 16 mars 2018
relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention

NOR : ASET2050495M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, telles que modifiées par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019, sont remplacées à compter du 1^{er} janvier 2020 par les dispositions suivantes :

« Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé en 2017, suite à la demande de révision de l'annexe IV de la convention collective nationale formulée par l'association d'employeurs le 6 septembre 2017, une négociation sur ce thème.

Ils rappellent que la convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

Pour conduire cette négociation dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux conviennent de prolonger l'accord de méthode conclu le 16 mars 2018, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019 et arrivant à échéance le 31 décembre 2019, par lequel les parties ont défini les modalités de conduite de la négociation.

Tel est l'objet du présent avenant.

I. Liste des thèmes à aborder dans la négociation

Article 1^{er} | *Thématiques à aborder*

Sur les classifications :

- architecture du dispositif et champ d'application ;
- principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
- méthode de classement des emplois ;
- mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;
- suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
- dispositifs d'évolution professionnelle y compris en lien avec la GPEC et les travaux de l'EDEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).

Sur les rémunérations :

- définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
- la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automatismes ;
- la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise dont la part variable et l'intéressement.

Dispositifs d'information et de formation sur le résultat de la négociation.

II. Diagnostic préalable. Cahier des charges

L'essentiel du diagnostic réalisé dans le cadre du cahier des charges, fixé par l'accord de méthode du 16 mars 2018, a été livré en 2018. Les éléments restant à livrer en 2019, prévus à l'avenant n° 1 à l'accord de méthode du 18 janvier 2019, seront communiqués aux partenaires sociaux dans un délai de 3 mois à compter de la date d'effet de cet accord.

III. Modalités de conduite de la négociation

Article 2 | *Principes généraux*

Les parties conviennent :

- de respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté ;
- d'assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel ;
- de respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels les partenaires sociaux se seront mis préalablement d'accord ;

L'objectif est de parvenir à la conclusion d'un accord au second semestre 2020.

Article 3 | *Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation*

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation de moyens supplémentaires aux moyens alloués pour l'année 2020.

À ce titre :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative à compter de janvier 2020 ;
- un crédit temps syndical de 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative à compter de janvier 2020 ;

- le nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire est porté à 3 membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

L'attribution des moyens supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions de l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017.

Le financement d'un éventuel appui externe déjà envisagé est maintenu.

Article 4 | Modalités pratiques pour la négociation

À l'issue de chaque réunion de négociation, il est convenu de l'ordre du jour pour la réunion suivante et, le cas échéant, la date fixée pour la tenue d'un groupe de travail paritaire.

Le secrétariat des commissions paritaires transmet l'ordre du jour aux participants, accompagné des documents nécessaires à la compréhension des sujets au moins 5 jours ouvrés avant la réunion.

IV. Dispositions finales

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2020.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée. »

Fait à Paris, le 13 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)

Avenant du 25 février 2020

à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif aux prêts accordés aux agents
 par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

NOR : ASET2050473M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », les montants maximums des prêts sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2020, à :

- voiture automobile : 8 111,84 € ;
- motocyclette : 1 952,43 € ;
- vélomoteur : 737,50 € ;
- cyclomoteur : 368,85 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est

porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2020, à :

Voiture automobile : 5 346,40 €.

Fait à Montreuil, le 25 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 25 février 2020

à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : ASET2050475M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 19 décembre 1974 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1^{er} janvier 2020 à une limite maximum de 8 111,84 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2020, à : 5 346,40 €.

Fait à Montreuil, le 25 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 25 février 2020

à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils
 en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : ASET2050474M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1^{er} de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1^{er} janvier 2020 à une limite maximum de 8 111,84 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2020, à : 5 346,40 €.

Fait à Montreuil, le 25 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3079 | Convention collective nationaleIDCC : 669 | **INDUSTRIES DE FABRICATION MÉCANIQUE DU VERRE**

Accord du 10 avril 2020
relatif aux salaires minima pour l'année 2020

NOR : ASET2050478M

IDCC : 669

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

CSVM ;**CSVV ;****FCSIV ;****CSFVP ;****CSVV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;**FCE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2020 pour négocier les salaires minima. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions, dont l'une par la voie dématérialisée dans le cadre de l'urgence sanitaire Covid-19.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 10 avril 2020, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'augmentation des salaires minima pour l'ensemble de la grille.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 | Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 | Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1,4 % et est porté à 4,778 €.

Article 4 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : « À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois ».

Article 5 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions du présent accord n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre

recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 10 | Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2020.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 10 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Au 1^{er} juin 2020.

K	Appointements garantis
125	1 539,47
135	1 559,48
145	1 576,64
155	1 593,98
165	1 611,52
180	1 638,11
190	1 656,13
200	1 692,37
215	1 785,15
230	1 865,25
250	2 000,15
270	2 139,97
290	2 279,77
315	2 454,51
345	2 664,24
375	2 873,94
390	2 978,81
410	3 118,61
450	3 398,23
550	4 097,28
660	4 866,20
880	6 404,10

SMP = 4,778 €.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200230-000620

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
