



©rcfotostock - stock.adobe.com


**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**
**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives


**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative
*Liberté
Égalité
Fraternité*

2020-27
18 juillet 2020



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-27 du 18 juillet 2020

| | |
|---|-----|
| Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion | 1 |
| Ministère de l'agriculture et de l'alimentation | [*] |

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-27.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-27 du 18 juillet 2020

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| Alimentaire (industries) : avenant du 10 juin 2020 à l'accord n° 112 du 28 février 2020 relatif au barème de la rémunération annuelle minimale applicable aux ingénieurs et cadres.. | 5 |
| Assurances (sociétés) : protocole d'accord du 19 mai 2020 relatif aux rémunérations minimales pour 2020 | 7 |
| Assurances (sociétés [échelons intermédiaires]) : protocole d'accord du 19 mai 2020 relatif aux rémunérations minimales pour 2020 | 10 |
| Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 20 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle | 12 |
| Bâtiment et travaux publics (ouvriers) : avenant n° 31 du 26 mai 2020 à l'accord collectif du 1 ^{er} octobre 2001 relatif à la BTP-Prévoyance | 25 |
| Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : avenant n° 10 du 10 mars 2020 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} mars 2020 (Bouches-du-Rhône)..... | 34 |
| Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : avenant du 3 juin 2020 à l'avenant n° 10 relatif aux salaires (Bouches-du-Rhône)..... | 36 |
| Boulangerie, pâtisserie et produits d'œufs (industries) : accord du 12 mars 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020..... | 37 |
| Carrières et matériaux et fabrication de la chaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 8 juin 2020 relatif aux modalités de fonctionnement des instances paritaires lié à l'épidémie de Covid-19 | 41 |
| Formation (organismes) : accord de méthode du 9 avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de Covid-19..... | 49 |
| Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 8 du 3 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2020..... | 53 |
| Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant du 28 mai 2020 à l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19..... | 56 |

| | |
|---|----|
| Navigation (personnel sédentaire) : avenant n° 4 du 19 mai 2020 relatif aux salaires minima | 58 |
| Notariat : accord du 15 mai 2020 relatif au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée..... | 60 |
| Plasturgie : accord du 28 mai 2020 relatif aux salaires minima mensuels pour 2020 | 62 |
| Restauration collective (personnel) : accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A) | 66 |
| Sport : avenant n° 150 du 17 juin 2020 complétant l'article 5 de l'annexe 1 relatif au CQP « Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés » | 82 |

Avenant du 10 juin 2020

à l'accord n° 112 du 28 février 2020 relatif au barème
de la rémunération annuelle minimale applicable aux ingénieurs et cadres

NOR : ASET2050554M

IDCC : 1396

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

ADEPALE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Correctif du barème de la rémunération annuelle minimale applicable aux ingénieurs et cadres

Le barème prévu par le 1.2 de l'accord n° 112 du 28 février 2020 relatif aux salaires minima est erroné. Les rémunérations annuelles minimales des coefficients 535 à 595 du niveau IX ainsi que celles prévues pour l'ensemble des coefficients du niveau X ne correspondent pas à celles proposées à l'issue de la négociation du 28 février 2020.

En conséquence, le présent avenant remplace dans ce barème les rémunérations annuelles des coefficients 535 à 700 par les montants prévus dans la 3^e colonne du tableau suivant :

| | | |
|----|-----|-----------|
| IX | 535 | 52 247,24 |
| | 545 | 53 197,84 |
| | 555 | 54 204,37 |
| | 565 | 55 173,65 |
| | 575 | 56 180,18 |
| | 585 | 57 149,47 |
| | 595 | 58 118,75 |

| | | |
|---|-----|-----------|
| X | 605 | 59 125,28 |
| | 615 | 60 075,89 |
| | 625 | 61 063,85 |
| | 635 | 62 051,70 |
| | 645 | 63 020,99 |
| | 655 | 64 027,52 |
| | 665 | 64 978,24 |
| | 675 | 65 947,40 |
| | 685 | 66 991,29 |
| | 695 | 67 941,90 |
| | 700 | 68 668,83 |

2. Date d'effet

Le présent avenant prendra effet à compter de sa signature.

3. Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 19 mai 2020

relatif aux rémunérations minimales pour 2020

NOR : ASET2050563M

IDCC : 1672

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFTD,

d'autre part,

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2020, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)*

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 19 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2020

(En euros.)

| Classe | Montant |
|--------|---------|
| 1 | 18 990 |
| 2 | 20 190 |
| 3 | 22 850 |
| 4 | 27 090 |
| 5 | 32 030 |
| 6 | 42 040 |
| 7 | 57 110 |

Convention collective nationale

**IDCC : 438 | ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES EXTÉRIEURS
DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(13 novembre 1967)**

Protocole d'accord du 19 mai 2020
relatif aux rémunérations minimales pour 2020

NOR : ASET2050564M

IDCC : 438

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

Vu l'article 14, alinéa 1^{er} de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunération minimale annuelle

1° La rémunération minimale annuelle des échelons intermédiaires prévue à l'article 14, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967, est portée à 20 540 € à compter du 1^{er} janvier 2020.

2° Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des échelons intermédiaires, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les échelons intermédiaires qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 19 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : 2583 | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

Accord du 20 novembre 2019

relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050544M

IDCC : 2583

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

ASFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

SUD autoroutes ;

FEETS FO ;

UNSA autoroutes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers les différents dispositifs de la formation professionnelle.

Les parties signataires réaffirment leur volonté commune de promouvoir une politique dynamique d'emploi et de formation professionnelle au sein de la branche. Ainsi elles se saisissent des nouvelles opportunités offertes par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour renforcer leur engagement en faveur du développement de la formation dans un contexte de perpétuelles évolutions des professions de la branche.

En effet, les profondes mutations économiques, sociales et technologiques que connaît la société se traduisent :

- dans les entreprises, par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité de développement ;

- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, par des exigences d'amélioration et d'adaptation de leurs connaissances et compétences ainsi que de renforcement de leurs qualifications.

Ces mutations imposent une meilleure anticipation des évolutions en matière d'emploi, de métiers et de qualifications afin de mieux identifier les besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, et y apporter une réponse adaptée. Les parties signataires insistent sur l'accompagnement, l'orientation et le développement de toutes ces mesures.

Outre la sécurisation des parcours professionnels, la formation professionnelle est un outil permettant à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue, partie intégrante de l'éducation permanente, a pour objet :

- de permettre l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et à l'environnement de travail ;
- de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle.

Elles considèrent que la formation professionnelle est une des conditions de l'amélioration des techniques et de la croissance économique et que son développement doit résulter tant de l'initiative des entreprises, pour lesquelles elle constitue un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés, notamment, de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

Elles estiment, en outre, que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation en raison de sa fonction d'animation, de ses connaissances professionnelles et techniques.

Les parties signataires se donnent pour objectif, par le biais des dispositions du présent accord, de développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche au travers d'un dialogue social vivant et innovant, notamment au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE), de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de la section paritaire professionnelle (SPP).

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la branche, acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec le compte personnel de formation, mais aussi avec l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

(Voir page suivante.)

Titre I^{er} Les orientations de la formation professionnelle privilégiées par les entreprises de la branche professionnelle

Sous-thème 1 Les objectifs généraux de la formation dans la branche

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les salariés que pour les sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

La formation professionnelle doit concourir à :

- favoriser les actions de lutte contre l'illettrisme ;
- développer les capacités professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle ;
- permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques ;
- faciliter l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tant dans les entreprises de la branche que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique RH de notre branche.

Dans ce cadre, les parties signataires sont amenées à définir des objectifs spécifiques relatifs à la formation professionnelle.

Les objectifs de formation définis en concertation et retenus au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers sont :

- l'accompagnement des salariés dans l'évolution de leur emploi ou dans le cas d'un changement d'emploi (parcours de formation-mise en situation, formations qualifiantes, « passerelles » identifiées dans le cadre d'un véritable projet professionnel) ;
- l'acquisition des aptitudes techniques et comportementales nécessaires à une pratique maîtrisée et sûre des métiers actuellement exercés dans notre secteur d'activité ;
- l'accompagnement de tout changement lié aux évolutions technologiques ou organisationnelles (accompagnement de projet, formations spécifiques...) ;
- l'adaptation au poste de travail par l'actualisation et le développement des compétences nécessaires (formations métiers, formations outils, formations sécurité) ;
- l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;
- l'accompagnement au retour à l'emploi (retours de congés parentaux, sabbatiques...) ;
- l'insertion des jeunes dans l'entreprise (contrats de professionnalisation, d'apprentissage...)
- le suivi de l'employabilité de certains publics (salariés les moins qualifiés, salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement par le médecin du travail, « seniors », salariés avec une ancienneté importante sur leur poste de travail, salariés en situation de handicap...).

Sous-thème 2 Les actions prioritaires de formation

Les parties signataires considèrent comme prioritaires notamment les actions suivantes :

- les actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés qui le souhaitent, de favoriser le développement de leurs compétences ;
- les actions de prévention ayant pour objet de favoriser au mieux l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et des structures dans l'entreprise, tout en préparant ceux dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité ;

- les actions de formation relatives à la sécurité du personnel ;
- les actions de formation ayant pour objet de lutter contre les difficultés individuelles que rencontrent certains salariés, notamment en l’absence de maîtrise du socle minimum de connaissances et de compétences ;
- les actions de formation ayant pour finalité l’amélioration des conditions de travail ;
- la formation des personnels ayant des responsabilités d’encadrement afin de développer leurs aptitudes au management ;
- la formation professionnelle des salariés des PME de la branche.

Sous-thème 3 Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent qu’il est nécessaire de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d’adaptation à leur emploi, particulièrement en cas de changement d’emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et de l’organisation du travail ;
- les salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement à leur poste de travail par le médecin du travail ;
- les salariés n’ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l’action permet l’acquisition d’un diplôme, d’une certification ou d’un titre à finalité professionnelle, ou d’une certification interne à l’entreprise ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée consécutive, notamment, à une maladie de longue durée ou à un accident du travail ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d’éducation ;
- les salariés en situation de handicap, en vue de favoriser leur maintien dans l’emploi ;
- les salariés comptant au moins 20 ans d’activité professionnelle, ou âgés d’au moins 45 ans et disposant d’une ancienneté minimum de 1 an dans l’entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces priorités définies par la branche s’appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail.

Sous-thème 4 L’égalité d’accès à la formation professionnelle

I.4.1. Égalité entre les femmes et les hommes

La formation est un vecteur essentiel de développement de l’égalité entre les femmes et les hommes ; à ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer leur égal accès à la formation professionnelle.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l’entreprise :

- des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d’un congé de maternité ;
- des hommes et des femmes dans la même situation au titre d’un congé parental d’éducation ou d’adoption.

Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d’une action de formation ayant pour objectif de leur permettre de retrouver l’emploi qu’ils occupaient précédemment, notamment en réalisant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l’expérience.

Sur la base des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes, définis par l’accord de branche diversité et égalité des chances, la CPNE pourra, en tant que de

besoin, émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser une égalité d'accès effective des femmes et des hommes aux actions de formation.

I.4.2. Égalité entre les salariés

Les entreprises doivent maintenir un effort particulier en matière de formation des travailleurs en situation de handicap ou en situation d'incapacité partielle et/ou temporaire, lesquels doivent pouvoir bénéficier de toute action de formation leur permettant de demeurer à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.

Les salariés travaillant selon des horaires décalés doivent avoir un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher, notamment par un aménagement temporaire de leur activité, les solutions le permettant.

Enfin, tout doit être mis en œuvre pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés âgés, dont le rôle en matière de transmission des connaissances doit être valorisé, notamment au moyen du tutorat.

Sous-thème 5 L'accompagnement à la formation de certains publics

I.5.1. Formation du salarié inapte

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte – partiellement et/ou temporairement – par le médecin du travail, l'employeur lui propose si cela s'avère possible un aménagement de poste ou un autre poste approprié à ses capacités et ses compétences.

Cette proposition prend en compte, après avis des membres du CSE, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du poste.

I.5.2. Renforcement des missions de l'encadrement

Les parties signataires estiment que le personnel d'encadrement (c'est-à-dire le personnel exerçant une mission hiérarchique) joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise ainsi que dans l'élaboration de leur projet professionnel, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel biennal.

Les parties signataires considèrent comme prioritaires, en complément des actions prioritaires définies au sous-thème 2 ci-dessus, les actions permettant au personnel d'encadrement de développer ses compétences en matière :

- de formation au management de leurs collaborateurs ;
- de conduite des entretiens professionnels ;
- d'accompagnement de salariés dans le cadre de la fonction tutorale ;
- d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle avec ses collaborateurs, en vue de lui permettre d'être acteur de la mise en œuvre de la formation.

Lorsqu'il a des missions étendues en matière d'accompagnement dans le déroulement de la formation des salariés, et notamment lorsqu'il exerce le rôle de tuteur, le personnel d'encadrement bénéficie des valorisations de l'exercice de la fonction tutorale prévues ci-dessous.

Titre II La mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Sous-thème 1 Les dispositifs de la formation professionnelle

II.1.1. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est le support de la politique de formation de l'entreprise ; il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte les objectifs et priorités définis au titre I^{er}, sous-thèmes 1 et 2, du présent accord lors de l'élaboration de leur plan de développement des compétences.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par apprentissage.

Les parties signataires rappellent que l'action de formation est un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les modalités pédagogiques qui peuvent être déployées dans ce cadre sont notamment les suivantes :

- les formations dispensées en salle ;
- les formations en ligne ;
- le tutorat en situation de travail.

II.1.2. Le compte personnel de formation

Le dispositif du compte personnel de formation (CPF) répond à la volonté du législateur de rendre chaque individu pleinement acteur de son évolution professionnelle, indépendamment de sa situation personnelle (salarié, demandeur d'emploi...), notamment en lui permettant d'accroître son employabilité, par exemple à travers la mise en œuvre de formations certifiantes. Chaque salarié de la branche peut avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte personnel de formation en accédant au service dématérialisé gratuit disponible sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

a) Principes du CPF

Le compte personnel de formation est le dispositif de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Le compte personnel de formation est attaché à tout individu entré dans la vie active qui le conserve indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

Les principes du CPF sont les suivants :

- universel : il est ouvert aux salariés comme aux demandeurs d'emploi ;
- individuel : le CPF peut être ouvert dès 15 ans et est actif jusqu'au départ en retraite ;
- personnel : il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du titulaire ;
- portable : les droits acquis sont conservés en cas de changement de situation professionnelle ;
- financé (les entreprises contribuent au financement du CPF via la contribution formation professionnelle continue).

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF.

Il est fermé à la date du décès de la personne.

b) Alimentation du CPF

Le compte personnel de formation est alimenté en euros. Lorsque le titulaire du CPF est salarié son compte est alimenté au titre d'une année.

c) Abondement du CPF

Des formations éligibles au CPF pourront donner lieu à un abondement défini au sein de chaque entreprise, en fonction de leurs besoins spécifiques.

L'opportunité d'abonder le CPF pourra être étudiée en CPNE et/ou SPP en fonction des besoins spécifiques qui pourront apparaître dans la branche à mesure du développement du dispositif CPF. Il sera tenu compte de l'évolution des typologies d'emplois. La CPNE, en lien avec la SPP, pourra étudier l'organisation de la formation et la certification en blocs de compétences accessible tout au long de la vie professionnelle.

d) Information des salariés sur le CPF

Les parties signataires souhaitent promouvoir ce dispositif auprès des salariés du secteur. Cette information pourra être dispensée notamment au public en situation de transition professionnelle (mobilité professionnelle au sein de l'entreprise), pour faciliter le départ en formation et l'accès ou le maintien dans l'emploi de certains publics tels les travailleurs en situation de handicap, salariés peu ou pas qualifiés, salariés à temps partiel ou à contrats courts, salariés dont le poste de travail est amené à se transformer de manière importante ou dont l'emploi est amené à disparaître ou menacé du fait des évolutions économiques, technologiques et/ou en corrélation avec les orientations stratégiques définies par l'entreprise.

II.1.3. Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant au salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec son projet.

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le salarié bénéficie alors d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

II.1.4. Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Les parties signataires souhaitent s'engager en faveur de l'embauche en alternance (qu'elle soit réalisée dans le cadre des contrats de professionnalisation ou de l'apprentissage).

Ces contrats d'alternance constituent une véritable voie privilégiée pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi et apportent

une solution adaptée aux besoins de compétences des entreprises de la branche. Ils constituent un vivier privilégié pour pourvoir aux emplois vacants de la branche.

Les contrats en alternance sont financés par l'OPCO sur la section alternance de la collecte formation professionnelle continue.

Concernant les contrats de professionnalisation, les taux de prise en charge sont définis en SPP et validés par le CA de l'OPCO.

Pour les contrats d'apprentissage, les niveaux de prise en charge sont définis par la CPNE, transmis à France compétences, et publiés par décret.

L'OPCO de branche apporte à la CPNE et à la SPP son appui technique pour la détermination de ces niveaux et taux de prise en charge.

II.1.5. La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié soit de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une évolution sociale ou d'une promotion professionnelle par des actions de formation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

II.1.6. Le tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle prévus au présent accord ; ils souhaitent encourager son usage dans les entreprises relevant du champ d'application de cet accord.

Ils rappellent que cette fonction a notamment pour objet :

- d'accompagner les salariés, notamment les plus jeunes ou ceux engagés dans un dispositif de formation par alternance, dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur participe à l'évaluation du suivi de la formation et, le cas échéant, aux jurys d'examen ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions de formation en situation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que les salariés seniors puissent exercer un rôle de tuteur.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui continuera d'exercer son emploi, dispose du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale.

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions, les tuteurs peuvent bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien professionnel, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans leur fonction tutorale, dans le cadre de la gestion des carrières.

Il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience, la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies au sein de chaque entreprise.

De la même manière, les sociétés qui ont recours à des dispositifs de formation interne s'engagent à ce que leurs formateurs, qui disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur activité de formation, soient valorisés.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont financés sur la section alternance de la collecte formation professionnelle continue, en respect des conditions fixées par décret.

La CPNE et la SPP suivent les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale, et proposent des axes d'améliorations à l'OPCO de branche.

II.1.7. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif permet de faire reconnaître son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La VAE est avant tout une démarche personnelle du salarié et demande un investissement important ; elle relève de l'initiative du salarié exclusivement. Toutefois, les entreprises s'engagent à accompagner (orienter, conseiller...) tout salarié qui souhaiterait s'engager dans cette démarche.

Sous-thème 2 Les outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

II.2.1. L'entretien professionnel, clé des parcours individuels

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. À son embauche le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...) et à identifier ses besoins de formation.

Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements éventuels de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

L'entretien professionnel doit être proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou partiel ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de proche aidant ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.

Il peut également avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel prend la forme d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

II.2.2. Le passeport orientation, formation et compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extraprofessionnel (activités associatives, bénévoles...), afin notamment de :

- préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible par son titulaire sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Les entreprises accompagneront le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport.

Il est enfin rappelé que le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel et, sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d'utilisation.

II.2.3. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ce bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié peut bénéficier, sous réserve de 1 an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de développement des compétences.

En outre, les salariés menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique bénéficieront, à leur demande, d'un bilan de compétences. L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié ; néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences.

II.2.4. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le salarié dans le cadre de son projet de transition professionnelle.

Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant à définir son projet professionnel.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification.

Titre III Dispositions relatives aux instances

III.1. La commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Plus particulièrement, les missions de la commission sont les suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'atteinte des objectifs des indicateurs annuels tels que définis précédemment ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation professionnelle.

III.2. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les membres de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle se réunissent dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sous l'égide de laquelle il est placé.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire visé à l'alinéa ci-dessus est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- recenser les données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;
- identifier les filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières ;
- conduire, à la demande de la CPNE, des études ponctuelles d'identification et d'analyse des métiers et qualification de la branche.

III.3. L'opérateur de compétences (OPCO) de branche

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il est créé un opérateur de compétences par un accord collectif permettant de répondre aux besoins de l'ensemble du secteur professionnel.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que les organisations syndicales de salariés de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers et l'ASFA ont apposé leurs signatures sur l'accord professionnel du 14 mars 2019 portant création de l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO).

L'accord de constitution détermine :

- son champ d'intervention professionnel ou interprofessionnel ;
- les conditions de sa gestion.

L'accord fixe également l'étendue des pouvoirs du conseil d'administration ainsi que les modalités de prise en compte par celui-ci des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles ou les commissions paritaires.

L'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

III.4. Section paritaire professionnelle de la branche (SPP)

Une section paritaire professionnelle est instituée par l'accord constitutif de l'OPCO de branche.

Selon les dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la création de la SPP de la branche du 9 octobre 2019, les principales missions de la SPP sont notamment :

- piloter, gérer et suivre la mise en des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer des plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNE (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser les bonnes pratiques au sein des autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires, notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par la SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision.

Titre IV Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi de l'accord

IV.1. Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

IV.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

À l'issue de cette période, l'ASFA conviera les organisations syndicales à une renégociation du présent accord.

IV.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

IV.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

IV.5. Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

IV.6. Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Fait à Paris, le 20 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accords collectifs nationaux

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Avenant n° 31 du 26 mai 2020

à l'accord collectif du 1^{er} octobre 2001 relatif à la BTP-Prévoyance

NOR : ASET2050568M

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

CAPEB ;

FNSCOP ;

FFB ;

FFIE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FNTP ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Règlement d'adhésion à BTP-Prévoyance au titre du RNPO

Les modifications suivantes sont apportées au « Règlement d'adhésion à BTP-Prévoyance au titre du RNPO » :

I. Le texte du sous-article 4.1. « Assiette » est intégralement modifié comme suit :

« 4.1. Assiette

L'assiette des cotisations dues par l'entreprise au titre de la base (telle que définie à l'article 4.3.) est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

Toutefois, n'entrent pas dans l'assiette de ces cotisations :

- les indemnités de fin de carrière dues aux ouvriers en application des obligations légales de l'employeur et des différents accords conventionnels applicables dans le bâtiment et les travaux publics ;

- la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations :

- le montant total des indemnités versées par les caisses congés intempéries BTP dont relève l'entreprise adhérente, comprenant notamment les indemnités de congés payés, les primes de vacances, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté...
- le montant total des indemnités versées aux salariés placés en position d'activité partielle (indemnités légales d'activité partielle et, le cas échéant, indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif).

L'assiette des cotisations au titre de la surbase obligatoire (telle que définie à l'article 4.3) est identique à celle définie ci-dessus, à l'exception des indemnités versées par la caisse congés intempéries BTP qui ne sont pas prises en compte.

Les modalités d'inclusion des indemnités versées par les caisses congés intempéries BTP dans l'assiette des cotisations au titre de la base (telle définie à l'article 4.3) sont les suivantes :

- pour toute entreprise qui adhère à une caisse congés intempéries BTP et qui relève du mode direct (tel que défini à l'article 4.6.), en vertu de la convention conclue avec "Congés intempéries BTP – Union des caisses de France" (UCF) le 1^{er} décembre 2010, c'est la caisse congés intempéries BTP qui déclare les indemnités qu'elle a versées. L'entreprise déclare tous les autres éléments de rémunération ;
- dans les autres cas qui relèvent du mode déclaratif (tel que défini à l'article 4.6.), l'entreprise est tenue d'inclure le montant total des indemnités de congés payés dans l'assiette de cotisations ;
- si l'entreprise n'a pas connaissance des montants servis par la caisse congés intempéries BTP, elle doit majorer forfaitairement de 14 % l'assiette des cotisations. »

II. Le texte du sous-article 4.2. « Période de cotisation » est intégralement modifié comme suit :

« 4.2. Période de cotisation

Pour tout salarié affilié, les cotisations sont dues par l'entreprise aussi longtemps qu'il y a versement du salaire ou d'indemnités entrant dans l'assiette des cotisations définie à l'article 4.1., et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident. »

III. Le texte du sous-article 8.2. « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est intégralement modifié comme suit :

« 8.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux ouvriers en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation (à l'exception des situations d'activité

partielle), pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause d'activité partielle entre le 12 mars et le 31 mai 2020 inclus, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation au-delà de 30 jours, et le "salaire annuel soumis à cotisations" servant de base de calcul des prestations, telle que définie à l'article 12, comprend l'indemnité d'activité partielle. »

IV. Le texte de l'article 12 « Base de calcul des prestations » est intégralement modifié comme suit :

« Article 12 | Base de calcul des prestations »

Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées, selon les cas, en fonction :

- soit d'une valeur en point unitaire, désignée par le symbole SR (salaire de référence). La valeur du SR est fixée à 5,90 € au 1^{er} juillet 2020 (5,80 euros au 1^{er} juillet 2019). Cette valeur est revalorisée, chaque année au 1^{er} juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire moyen annuel des ouvriers du bâtiment et des travaux publics au cours de l'année précédente ;
- soit du salaire annuel soumis à cotisations, tel que fixé à l'article 4.1, et perçu au titre de l'exercice précédant l'arrêt de travail, ou depuis l'affiliation de l'intéressé si celle-ci a eu lieu au cours de l'exercice de l'arrêt de travail. Ce salaire est appelé SB, l'exercice correspondant est appelé exercice de référence. Si l'arrêt de travail intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de SB la date d'affiliation. Si l'arrêt de travail intervient au cours d'une activité à temps partiel, les éventuels planchers appliqués au calcul de la prestation sont réduits proportionnellement à cette activité ;
- soit du salaire annuel soumis à cotisations, tel que fixé à l'article 4.1., perçu au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. Ce salaire est appelé RA. »

Titre II Règlement d'adhésion à BTP-Prévoyance au titre du RNPE

Les modifications suivantes sont apportées au « Règlement d'adhésion à BTP-Prévoyance au titre du RNPE » :

I. Le texte du sous-article 4.1. « Assiette » est intégralement modifié comme suit :

« 4.1. Assiette »

L'assiette des cotisations dues par l'entreprise au titre du présent règlement est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

Toutefois, n'entre pas dans l'assiette de ces cotisations la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations :

- le montant total des indemnités versées par les caisses congés intempéries BTP dont relève l'entreprise adhérente, comprenant notamment les indemnités de congés payés, les primes de vacances, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté...

- le montant total des indemnités versées aux salariés placés en position d'activité partielle (indemnités légales d'activité partielle et, le cas échéant, indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif).

Les modalités d'inclusion des indemnités versées par les caisses congés intempéries BTP dans l'assiette des cotisations sont les suivantes :

- pour toute entreprise qui adhère à une caisse congés intempéries BTP, et qui relève du mode direct (tel que défini à l'article 4.6.), en vertu de la convention conclue avec "Congés intempéries BTP – Union des caisses de France" (UCF) le 1^{er} décembre 2010, c'est la caisse congés intempéries BTP qui déclare les indemnités qu'elle a versées directement à l'ETAM. L'entreprise déclare tous les autres éléments de rémunération ;
- dans tous les autres cas qui relèvent du mode déclaratif (tel que défini à l'article 4.6), l'entreprise est tenue d'inclure le montant total des indemnités de congés payés dans l'assiette de cotisations. Si l'entreprise n'a pas connaissance des montants servis par la caisse congés intempéries BTP, elle doit majorer forfaitairement de 14 % l'assiette des cotisations. »

II. Le texte du sous-article 4.2. « Période de cotisation » est intégralement modifié comme suit :

« 4.2. Période de cotisation

Pour tout salarié affilié, les cotisations sont dues par l'entreprise aussi longtemps qu'il y a versement du salaire ou d'indemnités entrant dans l'assiette des cotisations définie à l'article 4.1, et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident. »

III. Le texte du sous-article 8.2. « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est intégralement modifié comme suit :

« 8.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux ETAM en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation (à l'exception des situations d'activité partielle), pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause d'activité partielle entre le 12 mars et le 31 mai 2020 inclus, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation au-delà de 30 jours, et le "montant annuel de la rémunération brute soumise à cotisations" servant de base de calcul des prestations, telle que définie à l'article 12, comprend l'indemnité d'activité partielle. »

IV. L'alinéa suivant de l'article 12 « Base de calcul des prestations » est intégralement modifié comme suit :

« Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées en fonction du salaire de base (SB). Le salaire de base (SB) est le montant annuel de la rémunération

brute de l'ETAM soumise à cotisation au titre du présent régime au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation. »,

est remplacé par :

« Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées en fonction du salaire de base (SB). Le salaire de base (SB) est le montant annuel de la rémunération brute de l'ETAM soumise à cotisations, tel que fixée à l'article 4.1., au cours de l'exercice de référence défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation. »

Titre III Règlement du régime national de prévoyance des cadres du bâtiment et des travaux publics

Les modifications suivantes sont apportées au « Règlement du régime national de prévoyance des cadres du bâtiment et des travaux publics » :

I. Le texte du sous-article 4.1 « Assiette » est intégralement modifié comme suit :

« 4.1. Assiette

L'assiette des cotisations dues par l'entreprise au titre du présent règlement est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale.

Toutefois, n'entre pas dans l'assiette de ces cotisations au titre du présent règlement la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations :

- le montant total des indemnités versées par les caisses congés intempéries BTP dont relève l'entreprise adhérente, comprenant notamment les indemnités de congés payés, les primes de vacances, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté...
- le montant total des indemnités versées aux salariés placés en position d'activité partielle (indemnités légales d'activité partielle et, le cas échéant, indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif).

Les modalités d'inclusion des indemnités versées par les caisses congés intempéries BTP dans l'assiette des cotisations sont les suivantes :

- pour toute entreprise qui adhère à une caisse congés intempéries BTP, et qui relève du mode direct (tel que défini à l'article 4.6), en vertu de la convention conclue avec "Congés intempéries BTP – Union des caisses de France" (UCF) le 1^{er} décembre 2010, c'est la caisse congés intempéries BTP qui déclare les indemnités qu'elle a versées directement au cadre. L'entreprise déclare tous les autres éléments de rémunération ;
- dans tous les autres cas qui relèvent du mode déclaratif (tel que défini à l'article 4.6), l'entreprise est tenue d'inclure le montant total des indemnités de congés payés dans l'assiette de cotisations. Si l'entreprise n'a pas connaissance des montants servis par la caisse congés intempéries BTP, elle doit majorer forfaitairement de 14 % l'assiette des cotisations. »

II. Le texte du sous-article 4.2. « Période de cotisation » est intégralement modifié comme suit :

« 4.2. Période de cotisation »

Pour tout salarié affilié, les cotisations sont dues par l'entreprise aussi longtemps qu'il y a versement du salaire ou d'indemnités entrant dans l'assiette des cotisations définie à l'article 4.1, et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident. »

III. Le texte du sous-article 7.2 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est intégralement modifié comme suit :

« 7.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail »

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux cadres ou assimilés en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation (à l'exception des situations d'activité partielle), pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause d'activité partielle entre le 12 mars et le 31 mai 2020 inclus, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation au-delà de 30 jours, et le "montant annuel de la rémunération brute soumise à cotisations" servant de base de calcul des prestations, telle que définie à l'article 10, comprend l'indemnité d'activité partielle. »

IV. Le texte de l'article 10 « Base de calcul des prestations » :

« Toutes les prestations prévues par le présent règlement sont calculées en fonction du salaire de base (ci-après appelé SB).

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du cadre ou assimilé soumise à cotisations au titre du présent régime au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation. »,

est remplacé par :

« Toutes les prestations prévues par le présent règlement sont calculées en fonction du salaire de base (ci-après appelé SB).

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du cadre ou assimilé soumise à cotisations tel que fixée à l'article 4.1, au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation. »

(Voir page suivante.)

Titre IV Règlement des régimes de frais médicaux collectifs

Les modifications suivantes sont apportées au règlement des « Régimes de frais médicaux collectifs » :

I. Le texte suivant du sous-article 6.4. Autres dispositions relatives aux cotisations :

« – les cotisations sont dues aussi longtemps qu'un salarié affilié perçoit un salaire et tant que le contrat de travail n'est pas rompu y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident. »,

est remplacé par :

« – les cotisations sont dues par l'entreprise aussi longtemps qu'un salarié affilié perçoit un salaire ou des indemnités entrant dans l'assiette des cotisations définie à l'article 6.1, et tant que le contrat de travail n'est pas rompu y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident. »

II. Le texte du sous-article 11.3 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est intégralement modifié comme suit :

« 11.3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel), ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés affiliés de la catégorie correspondante dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congé lié à une maternité, à une paternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation (à l'exception des situations d'activité partielle), pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause d'activité partielle entre le 12 mars et le 31 mai 2020 inclus, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation au-delà de 30 jours.

En cas de suspension du contrat de travail et lorsque le salarié affilié bénéficie d'une rente d'invalidité complémentaire au titre du régime conventionnel de prévoyance du BTP dont il relève, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant la période où il perçoit cette rente. »

Titre V Règlement des compléments collectifs « Renfort dépassements d'honoraires »

Les modifications suivantes sont apportées au règlement des compléments collectifs « Renfort dépassements d'honoraires » :

I. Le texte du sous-article 11.3 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est intégralement modifié comme suit :

« 11.3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie

par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés affiliés de la catégorie correspondante dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congé lié à une maternité, à une paternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont interrompues (à l'exception des situations d'activité partielle où les garanties sont maintenues en contrepartie du versement des cotisations prélevées sur l'indemnité d'activité partielle).

En cas de suspension du contrat de travail pour cause d'activité partielle entre le 12 mars et le 31 mai 2020 inclus, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation. »

Titre VI Règlement d'adhésion à BTP-Prévoyance au titre de la prévoyance des cabinets d'économistes de la construction (régime des non-cadres)

Les modifications suivantes sont apportées au « Règlement d'adhésion à BTP-Prévoyance au titre de la prévoyance des cabinets d'économistes de la construction (régime des non-cadres) » :

I. Le texte du sous-article 4.1 « Assiette » est intégralement modifié comme suit :

« 4.1. Assiette

De manière générale, les cotisations dues par l'entreprise au titre du présent règlement sont calculées à partir des mêmes éléments de rémunération brute que ceux qui entrent dans l'assiette des cotisations du régime de retraite AGIRC-ARRCO.

Toutefois, n'entre pas dans l'assiette de ces cotisations la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations le montant total des indemnités versées aux salariés placés en position d'activité partielle (indemnités légales d'activité partielle et, le cas échéant, indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif). »

II. Le texte du sous-article 4.2. « Période de cotisation » est intégralement modifié comme suit :

« 4.2. Période de cotisation

Pour tout salarié affilié, les cotisations sont dues par l'entreprise aussi longtemps qu'il y a versement du salaire ou d'indemnités entrant dans l'assiette des cotisations définie à l'article 4.1, et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause d'activité partielle entre le 12 mars et le 31 mai 2020 inclus, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation. »

Titre VII Prise d'effet

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} juin 2020.

Titre VIII Dépôt

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

Fait à Paris, le 26 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 10 du 10 mars 2020

aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012
relatif aux salaires au 1^{er} mars 2020
(Bouches-du-Rhône)

NOR : ASET2050565M

IDCC : 843

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

GDMABBP Bouches-du-Rhône ;

NSABBP Bouches-du-Rhône,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Absence de 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 de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 | Modifications des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 20 janvier 2020, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 grille des salaires.

Article 3 | Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, définis par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1^{er} mars 2020 :

a) *Personnel de fabrication*

| Coefficient | Montant |
|-------------|---------|
| 155 | 10,54 € |
| 160 | 10,64 € |
| 165 | 10,75 € |
| 170 | 10,85 € |
| 175 | 10,96 € |
| 180 | 11,06 € |
| 185 | 11,54 € |
| 190 | 11,75 € |
| 195 | 11,86 € |
| 240 | 12,75 € |

b) *Personnel de vente*

| Coefficient | Montant |
|-------------|---------|
| 155 | 10,54 € |
| 160 | 10,64 € |
| 165 | 10,75 € |
| 170 | 10,85 € |
| 175 | 10,96 € |
| 180 | 11,06 € |
| 185 | 11,54 € |
| 190 | 11,75 € |

c) *Personnel de service*

| Coefficient | Montant |
|-------------|---------|
| 155 | 10,54 € |
| 160 | 10,64 € |
| 170 | 10,85 € |

Article 4

Cet avenant prendra effet au 1^{er} mars 2020 et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

Article 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

Fait à Marseille, le 10 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : **843** | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant du 3 juin 2020

à l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 relatif aux salaires
(Bouches-du-Rhône)

NOR : ASET2050555M

IDCC : 843

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

GDMABBP Bouches-du-Rhône ;

NSABBP Bouches-du-Rhône,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatifs dans le secteur d'activité considéré (boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale des Bouches-du-Rhône) L. 2231-1, L. 2261-9 et suivants, L. 2232-5 et suivants du code du travail à savoir :

Article unique | **Absence de 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 de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Marseille, le 3 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

Accord du 12 mars 2020

relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020

NOR : ASET2050559M

IDCC : 1747, 2075

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

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 2 | Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « Employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « Agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « Cadres ».

Tableau des salaires minima 2020

| Niveau | Échelon | Salaire minimal mensuel (applicable à partir du 1 ^{er} janvier 2020) | Salaire annuel minimal (applicable pour l'année 2020) |
|--------|---------|--|--|
| I | 1 | 1 543,00 € | 20 059,00 € |
| | 2 | 1 546,00 € | 20 098,00 € |
| | 3 | 1 551,00 € | 20 163,00 € |
| II | 1 | 1 555,00 € | 20 215,00 € |
| | 2 | 1 561,00 € | 20 293,00 € |
| | 3 | 1 570,50 € | 20 416,50 € |
| III | 1 | 1 574,50 € | 20 468,50 € |
| | 2 | 1 579,50 € | 20 533,50 € |
| | 3 | 1 588,50 € | 20 650,50 € |
| IV | 1 | 1 607,50 € | 20 897,50 € |
| | 2 | 1 622,50 € | 21 092,50 € |
| | 3 | 1 638,50 € | 21 300,50 € |
| V | 1 | 1 723,27 € | 22 402,45 € |
| | 2 | 1 756,53 € | 22 834,87 € |
| | 3 | 1 789,79 € | 23 267,30 € |
| VI | 1 | 1 857,39 € | 24 146,10 € |
| | 2 | 1 912,12 € | 24 857,51 € |
| | 3 | 1 967,91 € | 25 582,87 € |
| VII | 1 | 2 135,30 € | 27 758,95 € |
| | 2 | 2 268,36 € | 29 488,65 € |
| | 3 | 2 401,41 € | 31 218,36 € |
| VIII | 1 | 2 668,59 € | 34 691,71 € |
| | 2 | 2 935,77 € | 38 165,07 € |
| | 3 | 3 325,28 € | 43 228,64 € |
| IX | 1 | 3 970,16 € | 51 612,12 € |
| | 2 | 4 358,60 € | 56 661,74 € |
| | 3 | 4 857,55 € | 63 148,12 € |

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 | *Calcul du salaire annuel minimal*

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;

- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} janvier 2020.

Cette régularisation devra intervenir sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4 | *Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5 | *Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il est rappelé que, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visées à l'article 1^{er}, quels que soient leurs effectifs, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 6 | *Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 12 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

Brochure n° 3064 | Convention collective nationale

IDCC : 3227 | INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX

Accord du 8 juin 2020

relatif aux modalités de fonctionnement des instances paritaires
lié à l'épidémie de Covid-19

NOR : ASET2050558M

IDCC : 87, 135, 211, 3227

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

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT,

d'autre part,

Ont convenu d'un commun accord, de définir par le présent texte, les règles et modalités de fonctionnement des instances paritaires du secteur des carrières, matériaux de construction, et fabrication de la chaux, pendant l'épidémie de Covid-19,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte spécifique de l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19, et afin d'assurer la continuité du fonctionnement des instances paritaires, les partenaires sociaux ont

souhaité préciser les modalités d'organisation de ces instances paritaires. L'objectif des partenaires est en effet de tenir compte des dispositions exceptionnelles et temporaires imposées par le gouvernement, tout en assurant la continuité du dialogue social au sein de la branche professionnelle.

D'un commun accord, il a ainsi été décidé d'adapter les dispositions conventionnelles applicables aux réunions paritaires qui ont lieu en temps normal en présentiel, au sein de la branche professionnelle (ex : CPPNI, CPNEFP, jurys paritaires). Il est en effet apparu nécessaire de définir un mode de fonctionnement propre le temps de la crise sanitaire en prévoyant les modalités de la tenue de réunions, par voie dématérialisée.

Le présent accord vient donc préciser le fonctionnement de ces différentes instances paritaires en adaptant temporairement, et dans la limite temporelle fixée par le présent accord, les règles instituées préalablement par les accords collectifs existants au sein de la branche à la date de prise d'effet du présent accord.

Sont ainsi respectivement visés, pour le secteur des matériaux de construction : l'accord du 6 décembre 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme, l'accord du 5 mars 2015 relatif aux rôles et missions de la CPNEFP, l'accord du 7 décembre 2017 portant création de la commission permanente de négociation et d'interprétation, et, pour le secteur de la fabrication de la chaux : l'accord du 1^{er} décembre 2017 portant création de la commission permanente de négociation et d'interprétation et l'article 4.3 de la convention collective relatif à la CPNEFP.

Article 1^{er} | Tenue des réunions paritaires

Dans la mesure où la crise sanitaire liée à l'épidémie du coronavirus Covid-19 impose des mesures de protection spécifiques vis-à-vis des personnes et notamment des règles de distanciation physique, les partenaires sociaux conviennent que les réunions paritaires doivent, pour un temps donné, être organisées par audio ou visio conférence, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Ces réunions pourront également être organisées en même temps et lorsque cela est possible, en présentiel et en distanciel, notamment pour les personnes vulnérables compte tenu de la réglementation en vigueur en application du décret du 5 mai 2020.

Article 2 | Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont ainsi vocation à s'appliquer aux réunions paritaires organisées dans le cadre et sous l'égide de la CPPNI tant au niveau national que régional, de la CPNEFP, des jurys CQP et du CPFC Ceficem, des jurys TPMCI du secteur des industries de carrières et matériaux de construction et de fabrication de la chaux.

Article 3 | Modalités d'organisation des réunions paritaires par audio ou visio conférence

Les dispositions conventionnelles relatives aux règles de convocation des réunions paritaires restent inchangées (exemples : délai, attestation de participation), sous réserve des dispositions figurant à l'article 4 ci-dessous.

Certaines adaptations doivent en revanche être précisées dans le contexte de la crise sanitaire.

Les partenaires sociaux sont donc convenus des dispositions suivantes pour les réunions paritaires qui seraient organisées en visio ou audioconférence.

3.1. Autorisation d'absence

Tout employeur ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire dématérialisée, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 10 jours calendaires avant la date de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure de la réunion paritaire.

Cette convocation revêtera la forme d'un courrier électronique.

La participation à une réunion paritaire organisée par voie dématérialisée ne pourra excéder 1 demi-journée de travail, étant précisé toutefois que, sur décision de l'organisation syndicale représentative, cette réunion pourra également être précédée de 1 demi-journée supplémentaire à titre de réunion préparatoire.

Ces dispositions s'appliquent uniquement aux réunions de la CPNEFP et de la CPPNI, organisées au niveau national ou régional.

La convocation à ladite réunion préparatoire devra pouvoir être présentée à l'employeur.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire et, le cas échéant, à la réunion préparatoire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

3.2. Attestation de participation

À l'issue de la réunion paritaire considérée, l'instance professionnelle délivrera au salarié, sur sa demande, une attestation de participation mentionnant le jour, l'heure de la réunion paritaire. L'employeur pourra demander au salarié de lui fournir cette attestation.

En cas de réunion préparatoire, il reviendra à l'organisation syndicale représentative de délivrer à son ou ses représentants une convocation et attestation de participation, pour être remise à l'employeur.

3.3. Procédure particulière

Afin de tenir compte des différentes organisations de travail mises en place dans les entreprises pour faire face à l'épidémie, les salariés qui seraient désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires ainsi qu'éventuellement aux réunions préparatoires, bénéficieront de droit d'une autorisation de leur employeur, leur permettant d'assister à la réunion paritaire, y compris dans les deux cas suivants :

- lorsque le salarié est placé en activité partielle ;
- lorsque le salarié est placé en télétravail.

Dans ces deux hypothèses, l'employeur doit en effet permettre au salarié de pouvoir participer à la réunion paritaire et/ou à la réunion préparatoire, pour laquelle une convocation a été émise.

3.4. Maintien de salaire

Dans la limite de 1 demi-journée telle que définie à l'article 3.1 ci-dessus, la participation à la réunion paritaire correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui aurait été effectué si la personne avait travaillé, sera payée comme tel par l'entreprise, à l'échéance habituelle, et selon le taux horaire habituel. Ces heures seront sans incidence sur les primes, les gratifications et tout autre élément de rémunération acquis habituellement par le salarié.

Comme indiqué précédemment, la participation à une réunion paritaire organisée par voie dématérialisée ne pourra excéder 1 demi-journée de travail, étant précisé que, sur convocation de l'organisation syndicale représentative, cette réunion pourra être précédée de 1 demi-journée supplémentaire à titre de réunion préparatoire. La participation à cette réunion préparatoire suivra la même règle de maintien de salaire que celle applicable à la réunion paritaire.

Dans la limite ainsi prévue, les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui aurait été effectué si la personne avait travaillé, y compris, le cas échéant, s'agissant de la réunion préparatoire, seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail.

Les dispositions du présent article s'appliquent quand bien même le salarié appelé à participer à une réunion paritaire est placé en activité partielle à la date de ladite réunion et de sa préparatoire.

3.5. Mise à disposition d'un local et du matériel nécessaire

Dans l'hypothèse où le salarié appelé à participer à une réunion paritaire ne disposerait pas du matériel nécessaire pour établir une connexion avec un débit suffisant, il devra en informer son entreprise.

L'entreprise étudiera par mail avec lui les solutions pouvant être mises en place, dans la mesure du possible, le temps de la réunion paritaire.

L'entreprise pourra ainsi être amenée à permettre au salarié d'utiliser par exemple, un local mis à sa disposition, ainsi que le matériel informatique nécessaire, et devra s'assurer du respect des règles de confidentialité des échanges lors de la réunion.

L'employeur devra répondre par mail à la demande du salarié sous un délai maximum de 48 heures. Dans l'hypothèse où un local de l'entreprise ne pourrait pas être mis à disposition du représentant, un local à proximité, le cas échéant syndical, du lieu du domicile ou du lieu de l'entreprise sera recherché. Les frais éventuels de déplacement seront remboursés selon les règles définies par l'accord de la branche.

Article 4 | Composition de la délégation syndicale et de la délégation patronale

Pour tenir compte des circonstances particulières et temporaires qui imposent l'organisation de réunions paritaires par voie dématérialisée, il est entendu que chaque délégation syndicale pourra être composée de quatre représentants. Cela étant, chaque délégation syndicale pourra, si elle le souhaite, réduire le nombre de représentants.

La délégation patronale comprendra alors un nombre de représentants équivalent à celui composant la délégation syndicale.

Les modalités de prise de parole de chaque intervenant ainsi que la limitation des regroupements des représentants syndicaux et/ou patronaux en un même lieu pour participer à une réunion dématérialisée, en raison du respect des règles de distanciation physique et des gestes barrières sont fixées par un règlement intérieur figurant en annexe 2 du présent accord.

Article 5 | Date d'effet et durée d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature jusqu'à la fin des restrictions et limitations liées à la crise sanitaire, y compris celles relatives aux capacités matérielles d'organisation de réunions présentielle dans le respect des règles de distanciation, et au plus tard, jusqu'au 8 septembre 2020 inclus, date de la prochaine CPPNI.

Les partenaires sociaux détermineront d'ici le 27 août, si la réunion du 8 septembre se tiendra ou non par voie dématérialisée.

Lors de la réunion du 8 septembre, les partenaires sociaux décideront de reconduire l'accord ou non en fonction des conditions sanitaires.

Dans la limite temporelle fixée au premier alinéa ci-dessus, le présent accord se substitue de plein droit aux dispositions des accords de branche visés dans le préambule et portant sur le même objet.

Article 6 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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

Article 7 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

Article 8 | Dépôt. Notification et extension de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

Classe 14 Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15 Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

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

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87 Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 23.52Z : fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

Annexe 2

Règlement intérieur des réunions organisées en visio ou audio conférence en application des principes définis par l'accord national du 8 juin 2020

1. Organisation d'une réunion à distance

Les dispositions du présent règlement intérieur sont applicables aux instances paritaires visées à l'article 2 de l'accord du 8 juin 2020.

Les membres de chacune de ces instances doivent être précisément informés des modalités techniques leur permettant de participer à la réunion organisée par voie dématérialisée.

Pour procéder à une réunion à distance, le président de séance ou l'organisateur doit transmettre préalablement à la réunion, un lien URL. À l'heure prévue de la réunion, les participants sont invités à suivre ce lien pour pouvoir se connecter à une plate-forme en ligne et rejoindre la réunion.

Les règles de discrétion professionnelle et de secret professionnel s'appliquent aux membres de ces instances, y compris lorsqu'elles sont réunies à distance.

2. Identification des membres participant à la réunion

La validité des réunions organisées, selon la ou les modalités de réunion à distance, est subordonnée à la mise en œuvre d'un dispositif permettant l'identification des participants.

Pour les conférences téléphoniques et audiovisuelles, il est donc recommandé que le président de la séance ou l'organisateur de la réunion, puisse s'assurer de la présence des seules personnes habilitées à l'être.

Aussi, en début de réunion, le président de séance ou l'organisateur de la réunion procède à l'appel des participants.

Afin de faciliter les échanges et la qualité de la connexion, il sera demandé à chaque participant de couper la caméra et de n'activer le micro que pour les prises de paroles.

3. Prise de parole

Le système proposé doit permettre au président de séance ou à l'organisateur de la réunion de reconnaître les signes d'un membre demandant la parole (micro activé). Il doit aussi s'assurer de la diffusion simultanée, à chacune des personnes participant ou assistant à la réunion, des propos tenus par l'une d'entre elles.

Il est recommandé, pour que chaque participant puisse prendre la parole et soit audible, de s'identifier en demandant préalablement au président de séance ou à l'organisateur de la réunion, un droit de prise de parole.

4. Limitation des regroupements physiques en un même lieu

En raison des modes de transmission, de propagation du virus Covid-19 et de la nécessité du respect des règles de distanciation physique et des gestes barrières définis par voie légale et réglementaire, les représentants syndicaux et/ou patronaux sont incités à éviter tout regrou-

pement en un même lieu pour participer à une réunion paritaire, ou à une réunion préparatoire dématérialisée et, en tout état de cause, respecteront le principe de proximité énoncé à l'article 3.5 de l'accord.

Accord de méthode du 9 avril 2020
relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de Covid-19

NOR : ASET2050566M

IDCC : 1516

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

FFP ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu des mesures de confinement généralisé, prises par le gouvernement réduisant drastiquement les possibilités de réunir physiquement les instances paritaires de la branche des organismes de formation dans des conditions de sécurité sanitaire satisfaisantes, les partenaires sociaux de la branche ont convenu, pour maintenir un dialogue social permettant de conduire leurs travaux et de délibérer sur les textes, accords ou avenants, visant à organiser le travail et les relations sociales dans leur champ conventionnel, des modalités d'organisations du dialogue social suivantes :

Article 1^{er} | Réunions paritaires distancielles

Les réunions paritaires nécessaires au bon fonctionnement des instances de la branche, de façon dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2020, se tiennent de manière distancielle, en privilégiant le système de visioconférence.

Un système d'audioconférence peut également être mis en place dans le cas où l'organisation de la visioconférence s'avère impossible ou difficile.

Article 2 | Désignation d'un référent par organisation

Pour fluidifier les échanges durant la période couverte par le présent accord, chaque organisation désigne au sein de sa délégation une « personne référente » en qualité d'interlocuteur en charge de relayer les informations au sein de son organisation ainsi que de transmettre auprès des autres organisations les positions de son organisation.

Article 3 | Organisation matérielle des réunions

Les commissions paritaires sont convoquées par voie électronique par le biais d'un courriel adressé aux mandataires habituels de chaque commission. Les membres qui entendent participer à la réunion en font part par retour de mail à l'expéditeur(rice) de la convocation, étant rappelé que pour le bon déroulé des débats, une seule personne par organisation est habilitée à prendre la parole, conformément à l'article 4 ci-après.

Sauf circonstance particulière, les documents préparatoires sont transmis au plus tard 72 heures avant la tenue de la réunion.

Durant cette période, il appartient aux organisations représentatives d'employeurs de pourvoir à l'organisation de l'ensemble des commissions paritaires.

Article 4 | Déroulement des réunions paritaires

Tous les membres dûment mandatés par leurs organisations au sein de ces commissions peuvent participer à celles-ci dans la limite du nombre prévu par la CCNOF et ou les règlements intérieurs des commissions.

Chaque membre participant à la réunion atteste de sa présence par retour du coupon de présence signé électroniquement qui lui a été envoyé avec la convocation, à l'adresse mail : vbauer@ffp.org.

Pour le bon déroulement des débats, un seul membre par organisation peut prendre la parole.

Les discussions se déroulent sous l'animation de la présidence en vigueur qui s'assure que les expressions de chacune des organisations présentes puissent pleinement se faire.

Un relevé de décision de la réunion est réalisé, suivant les modalités habituelles.

Article 5 | Modalités de vote et signature des accords de branche

S'il y a lieu de voter sur une décision, l'expression des mandats se fait au cours de la réunion et les voix sont décomptées selon les dispositions en vigueur.

Néanmoins, pour en assurer la validité, une confirmation asynchrone est ensuite demandée à chaque organisation par voie électronique, sous la forme d'un courriel transmis par le(la) référent(e) tel que visé(e) à l'article 2 du présent accord. Ce courriel est adressé à l'ensemble des personnes désignées référentes dans un délai de 2 jours ouvrés suivant la tenue de la réunion. Il appartient à la présidence de chaque commission de s'assurer de leur réception.

Si un accord est soumis à signature avant l'expiration de la période de confinement visée en préambule du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre les préconisations du ministère du travail.

Elles sont reproduites ci-après :

le dépôt s'effectue 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). L'accord sera enre-

gistré dès réception des pièces transmises par voie électronique. Le dépôt papier de l'original signé de l'accord pourra être effectué postérieurement au dépôt de la version électronique.

Les conditions de validité de ces votes comme celles des accords soumis à signature répondent aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6 | Indemnisation et remboursement des frais relatifs au fonctionnement du paritarisme

Conformément à l'article 3 de la convention collective, tout(e) salarié(e) des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné(e) par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur dans les 48 heures de la réception de la convocation. Il·elle conserve le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement sont définies par le règlement intérieur de la commission paritaire.

Le temps passé en négociations et aux commissions paritaires par un(e) salarié(e) constitue du temps de travail effectif, qu'il(elle) soit ou non placé(e) en activité partielle.

Article 7 | Justification de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Compte tenu de son objet, le présent accord de méthode ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Durée. Entrée en vigueur. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2020. Il pourra être réactivé en situation de confinement édicté par le gouvernement.

Il prend effet à la date de signature. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

La CPPNI des OF se réunira sous forme distancielle tous les 15 jours à raison de 2 heures chaque fois pour traiter un sujet à la fois.

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

Avenant n° 8 du 3 mars 2020
relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2020

NOR : ASET2050560M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *Journal officiel* du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2020 par décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 (*Journal officiel* n° 294 du 19 décembre 2019),

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima applicable à compter du 1^{er} mars 2020 comme suit :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1^{er} mars 2020

| Catégories | Niveaux | Coefficients | Salaires minima |
|-----------------------------------|---------|--------------|-----------------|
| Ouvriers et employés | I | A10 | 1 553,15 € |
| | | A20 | 1 576,45 € |
| | II | A30 | 1 600,10 € |
| | | A40 | 1 624,10 € |
| | | A50 | 1 648,47 € |
| | III | A60 | 1 694,61 € |
| | | A70 | 1 742,07 € |
| | | A80 | 1 790,85 € |
| Techniciens et agents de maîtrise | IV | B10 | 1 844,57 € |
| | | B20 | 1 927,58 € |
| | | B30 | 2 014,33 € |
| | V | B40 | 2 104,96 € |
| | | B50 | 2 199,68 € |
| | | B60 | 2 298,67 € |
| | VI | B70 | 2 402,12 € |
| | | B80 | 2 510,21 € |
| Cadres | VII | C10 | 2 635,71 € |
| | | C20 | 2 899,30 € |
| | VIII | C30 | 3 334,19 € |
| | | C40 | 3 834,32 € |
| | IX | C50 | 4 409,47 € |
| | | C60 | 5 070,87 € |

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre 1^{er} de la convention collective nationale.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} mars 2020.

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

Article 4 | Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

Avenant du 28 mai 2020

à l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence
prises en matière d'organisation du travail
dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

NOR : ASET2050556M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 a été conclu le 14 avril 2020.

Le champ d'application de cet accord est celui prévu par la convention collective qui dans son article 1.11 indique :

« Sauf mention expresse contraire la présente convention collective nationale ne s'applique pas aux voyageurs représentants et placiers (VRP) qui bénéficient du statut particulier légal... »

Sur la question de l'acquisition et de la prise des congés payés annuels les VRP acquièrent des droits dans les mêmes conditions que les autres catégories de salariés. En conséquence il est apparu conforme à l'objectif poursuivi par l'accord collectif de conclure ce qui suit :

Article 1^{er}

L'accord collectif relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 conclu le 14 avril 2020 est applicable aux VRP employés par les entreprises de la branche.

Article 2

Le présent avenant est conclu dans les mêmes conditions que l'accord qu'il complète et il fait l'objet des mêmes modalités de dépôt.

Fait à Paris, le 28 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3216 | Convention collective nationale

IDCC : 2972 | **PERSONNEL SÉDENTAIRE DES ENTREPRISES
DE NAVIGATION**

Avenant n° 4 du 19 mai 2020

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2050561M

IDCC : 2972

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

SNPS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

Article 2 | *Revalorisation de la grille des salaires minima de branche*

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser la grille des salaires minima de branche de 1,1 %. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi augmentées comme suit :

| Catégorie | Niveau | Salaire minimum annuel brut |
|-------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Employé | I A (moins de 6 mois) | 18 824,36 € |
| | I B (plus de 6 mois) | 19 448,19 € |
| | II | 20 006,36 € |
| | III | 20 914,75 € |
| Agent de maîtrise | IV | 22 326,58 € |
| | V | 25 172,13 € |
| | VI | 29 549,88 € |

| Catégorie | Niveau | Salaire minimum annuel brut |
|-----------|--------|-----------------------------|
| Cadre | VII | 32 833,21 € |
| | VIII | 41 588,73 € |
| | IX | 50 344,25 € |

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 4 | *Dispositions diverses*

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation poursuivra en 2020 l'examen de l'accord de branche du 12 octobre 2016 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 15 mai 2020

relatif au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée

NOR : ASET2050557M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 24 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, repris aux articles L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail permet désormais, par accord de branche étendu, d'adapter les règles relatives à la période à respecter entre deux contrats de travail à durée déterminée conclus avec le même salarié, dite « délai de carence ».

Les partenaires sociaux du notariat ont souhaité utiliser cette faculté pour adapter les règles encadrant les contrats à durée déterminée aux spécificités de la branche, tout en réaffirmant le fait qu'un contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'office.

Ils considèrent que l'aménagement des règles relatives à la succession des contrats à durée déterminée peut favoriser la continuité des périodes d'emploi dans la branche et ainsi, une intégration en contrat à durée indéterminée des salariés concernés.

C'est pourquoi, afin de répondre aux besoins d'emploi des offices et de faciliter l'intégration des salariés en formation, en application de l'article L. 1244-4 du code du travail ils ont déterminé les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Conscients de l'importance de la formation par la voie de l'alternance et dans l'objectif de créer, dans certaines circonstances, les moyens de son amélioration.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

Le délai de carence prévu à l'article L. 1244-3 du code du travail n'est pas applicable lorsqu'un contrat à durée déterminée de professionnalisation est immédiatement précédé et/ou suivi d'un contrat à durée déterminée conclu pour l'un des motifs suivants :

- remplacement d'un salarié dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise visé au point 2° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Article 2

La suppression du délai de carence ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'office.

Le recours à des contrats à durée déterminée successifs doit être justifié par des raisons objectives. En toutes circonstances, il ne peut être conclu que :

- un contrat à durée déterminée avant le contrat à durée déterminée de professionnalisation ;
- un contrat à durée déterminée après le contrat à durée déterminée de professionnalisation, dans la situation envisagée par le présent accord de branche dérogatoire.

Article 3

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Article 5

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

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

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

Fait à Paris, le 15 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066 | Convention collective nationale

IDCC : 292 | **PLASTURGIE**

Accord du 28 mai 2020
relatif aux salaires minima mensuels pour 2020

NOR : ASET2050569M

IDCC : 292

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

FP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 | Application de l'accord

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3 | Montants des minima mensuels

3.1. Barèmes des salaires minima mensuels

3.1.1. Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du lendemain du dépôt du présent accord ou, si le dépôt est effectué après le 15 du mois, à compter du 1^{er} jour du mois suivant ce dépôt, sera le suivant :

| Coefficient | Valeur mensuelle |
|-------------|------------------|
| 700 | 1 539 € |
| 710 | 1 543 € |

| Coefficient | Valeur mensuelle |
|-------------|------------------|
| 720 | 1 561 € |
| 730 | 1 619 € |
| 740 | 1 699 € |
| 750 | 1 813 € |
| 800 | 1 946 € |
| 810 | 2 096 € |
| 820 | 2 304 € |
| 830 | 2 471 € |
| 900 | 2 965 € |
| 910 | 3 107 € |
| 920 | 3 570 € |
| 930 | 4 644 € |
| 940 | 5 790 € |

3.1.2. Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord au *Journal officiel* ou, si l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel* après le 15 du mois, à compter du premier jour du mois suivant cette publication, sera le suivant :

| Coefficient | Valeur mensuelle |
|-------------|------------------|
| 700 | 1 551 € |
| 710 | 1 555 € |
| 720 | 1 573 € |
| 730 | 1 632 € |
| 740 | 1 713 € |
| 750 | 1 828 € |
| 800 | 1 962 € |
| 810 | 2 113 € |
| 820 | 2 322 € |
| 830 | 2 491 € |
| 900 | 2 989 € |
| 910 | 3 132 € |
| 920 | 3 599 € |
| 930 | 4 681 € |
| 940 | 5 836 € |

3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail ou sur la base du forfait jour applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord

d'entreprise fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minimum le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

À titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13^e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 4 | Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2020. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2020 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

Article 5 | Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 8 décembre 2010, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 6 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 28 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION
DE COLLECTIVITÉS**

Accord du 7 mai 2020

relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050562M

IDCC : 1266

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

SNRC ;

SNERS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD,

d'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu le décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en son article 1^{er}, 57° *bis* rétablissant un article L. 6324-3 du code du travail relatif à la reconversion ou promotion par alternance ;

Vu l'accord professionnel du 2 décembre 2014 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelles de la restauration collective (CPNEFP-RC), modifié le 15 mars 2019,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-71 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément transformé le modèle de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Soucieux de permettre une mobilisation rapide dans la branche du nouveau dispositif de reconversion et promotion par alternance créée par la loi précitée, les partenaires sociaux ont pris un certain nombre de mesures dans l'accord du 18 juin 2019.

Cependant, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi précitée modifie substantiellement le dispositif de reconversion ou promotion par alternance. Ainsi, un accord de branche étendu est désormais nécessaire pour déterminer les certifications professionnelles éligibles dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance.

Conscients de l'importance de rendre efficient le dispositif dans les meilleurs délais, les partenaires sociaux de la branche de la restauration collective ont élaboré la liste des certifications professionnelles nécessaires pour anticiper les impacts de fortes mutations des activités et le risque d'obsolescence des compétences des salariés décrits dans les études prospectives de l'observatoire de l'emploi et des métiers.

Outre la mise en conformité des dispositions de la convention collective avec les modifications apportées par l'ordonnance précitée, le présent accord établit pour chaque type de mutations auxquelles sont confrontés les salariés de la branche, les certifications professionnelles permettant de pallier le risque d'obsolescence de leurs compétences (cf. annexe).

Article 1^{er} | *Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet d'arrêter la liste des certifications professionnelles permettant de développer les compétences des salariés, de favoriser la mobilité professionnelle et de répondre aux attentes des entreprises de la branche.

Article 2 | *Champ d'application de l'accord*

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du dispositif de la Pro-A dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Les enjeux formation de la restauration collective*

La branche de la restauration collective représente un marché de près de 20 milliards d'euros.

C'est le 2^e segment de marché après celui de la restauration commerciale (rapide et traditionnelle) qui représente 55,6 % du marché de la consommation alimentaire hors foyer.

3,8 millions de repas sont servis en moyenne chaque jour par les sociétés de restauration collective.

Elle comprend près de 74 000 établissements (source : cabinet Gira conseil – données 2015) – un restaurant collectif sur trois est géré par une société de restauration collective dans le cadre d'une gestion concédée – et près de 110 000 salariés.

Les entreprises de la branche de la restauration collective sont confrontées à de grands enjeux qui reposent sur la capacité d'adaptation aux attentes des convives et des clients en termes de diversification de l'offre de restauration, mais aussi à élever le niveau de qualité des prestations en restant à un prix accessible, à contribuer à la santé publique avec un équilibre nutritionnel et à satisfaire aux exigences réglementaires d'hygiène, de sécurité et de sûreté alimentaire.

L'objectif est de permettre au plus grand nombre de se nourrir de manière variée et équilibrée, avec une qualité de production irréprochable et d'offrir des produits et des services qui

témoignent des capacités d'écoute, d'adaptation et d'innovation permanentes de la part des professionnels.

Comme visé dans le préambule, la branche s'est dotée d'un accord collectif signé le 18 juin 2019, portant sur la formation professionnelle. À travers cet accord, les partenaires sociaux se sont donnés comme objectifs, notamment, de rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant la coarticulation des dispositifs de formation ; de favoriser l'accès à la formation notamment pour les publics les moins qualifiés et pour les travailleurs en situation de handicap ; de maintenir et développer l'employabilité des salariés plus particulièrement des seniors ; de développer les contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) ; de favoriser l'employabilité des salariés par la certification.

Cependant, elle fait face à une forte concurrence en son sein : elle est concentrée autour de quelques acteurs avec 89 % du chiffre d'affaires réalisés par les entreprises de plus de 250 salariés et 95 % par les entreprises de plus de 50 salariés.

De plus, celles-ci sont confrontées à une inadéquation des profils à leurs besoins en compétences : trop souvent, les personnes recrutées ne disposent pas de compétences correspondant aux postes de travail proposés. Ce déficit s'observe également lors des évolutions professionnelles dans l'entreprise, dans la branche, voire hors de la branche.

Cette problématique est accentuée par le fait que la branche relève en grande partie des activités de service. Or, considérant l'évolution très rapide des aspirations et pratiques de la clientèle, l'anticipation des besoins et la qualification des salariés sont essentielles pour l'employabilité des salariés et la pérennisation de la compétitivité des entreprises. La restauration collective doit se réinventer face à un consommateur encore plus zappeur, toujours plus digitalisé et en attente de transparence et d'engagement.

De même, la complexification des emplois, le bouleversement engendré par la mutation des technologies – notamment par la montée du digital, la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales – entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers et partant des compétences des salariés.

Pour autant, la branche se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable de ses activités et offre des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur. Surtout, elle est un tremplin pour démarrer une carrière, évoluer dans les métiers de la restauration et faire émerger et développer les Soft Skills.

Les enjeux de l'emploi de la branche s'articulent autour des axes majeurs suivants :

- la lutte contre l'obsolescence des compétences par une qualification adaptée aux emplois ;
- l'adaptation à la transition numérique et à l'évolution de la clientèle ;
- la prise en compte du développement durable dans la gestion quotidienne de l'entreprise en conjugaison avec les nouvelles responsabilités sociétales ;
- la sécurisation des parcours professionnels, de l'employabilité et partant ;
- la sauvegarde de la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi les partenaires sociaux, signataires du présent accord, conscients que les certifications de la branche doivent répondre aux besoins du travail, décident de s'inscrire dans les dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article 4 | Les contours de la Pro-A

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ci-après « Pro-A », vise les branches pour lesquelles la professionnalisation se fait dans l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter.

Ainsi :

Pour l'employeur, la Pro-A permet de répondre à ses besoins en compétences et anticiper les conséquences liées aux mutations technologiques et économiques de l'entreprise.

Pour le salarié, elle sécurise son parcours professionnel et peut le faire changer de métier, se réorienter professionnellement, et/ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Dans ce cadre, les deux parties définissent ensemble le projet et le formalisent par le biais d'un avenant au contrat de travail.

4.1. Objet de la Pro-A et bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Sont éligibles à la Pro-A les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal à la licence et qui sont :

- salariés en CDI ainsi qu'à ceux placés en activité partielle ;
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Ce dispositif peut également être utilisé pour les salariés souhaitant acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelles (certification CLéA). Les parties signataires soulignent, par ailleurs, le fait que l'AFEST est une modalité pédagogique adaptée aux métiers de la branche.

4.2. Modalités de déroulement de la Pro-A

La Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de maintien dans l'emploi, les personnes en situation de handicap ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEFP-RC au regard de l'obsolescence de leur compétence et/ou du caractère nouveau ou en forte évolution de leurs métiers.

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières se déroulent en alternance : elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée de la formation est, alors, comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou une VAE.

Pour les actions de formation prioritaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes identifiées par la CPNEFP-RC, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A et, au maximum, jusqu'à 150 heures.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié. En application de l'article L. 6321-6, 1° du code du travail, les signataires du présent accord préconisent que lorsque la formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, celle-ci n'excède pas 100 heures par an et par salarié.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

4.3. Qualifications et certifications éligibles à la Pro-A

Le dispositif de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP ou un CQPI ainsi qu'une certification professionnelle enregistrés au RNCP et figurant dans un accord de branche ayant fait l'objet d'une extension par le ministère du travail.

La liste des certifications de la branche de la restauration collective accessibles à la Pro-A figure en annexe du présent accord.

Article 5 | Tuteur

5.1. Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion par alternance.

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

5.2. Mission du tuteur :

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise ;
- de 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 ;
- de participer à l'évaluation des qualifications et certifications acquises dans le cadre de la Pro-A.

Il assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences professionnelles visées par la Pro-A.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires de la Pro-A.

5.3. Le financement de la formation du tuteur

L'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO) dont relève la branche, finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur, tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article 6 | Financement de la Pro-A

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d'administration de l'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre sur proposition de la SPP RC, à l'initiative de la CPNEFP-RC.

Article 7 | La Pro-A dans la branche de la restauration collective

La Pro-A vise particulièrement les branches pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

Les études prospectives menées au sein de la branche de la restauration collective par l'observatoire de l'emploi et des métiers témoignent de multiples facteurs de forte mutation des activités du secteur de la restauration collective en cours et à venir conduisant à des risques d'obsolescence des compétences pour de nombreux salariés des SRC.

La branche de la restauration collective est confrontée à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Pour répondre aux changements sociétaux, les acteurs de la branche sont confrontés aux facteurs et attentes suivants :

- vieillissement de la population ;
- hausse du nombre de convives en restauration scolaire ;
- segmentation de la durée des séjours en santé : court séjour, ambulatoire, offre long séjour ;
- exigences alimentaires accrues : approvisionnement local, réassurance sur la qualité des produits et de leurs modes de production (culture raisonnée, agriculture biologique...), traçabilité, variété des régimes alimentaires.

Ainsi, les demandes d'authenticité, de naturalité et de qualité sont depuis quelques années des orientations centrales pour toucher les cœurs de cible de la restauration collective.

7.1. Un environnement en évolution, des métiers en mutation

Les entreprises de la branche de la restauration collective avec leurs salariés sont confrontées à une mutation importante, liée notamment à l'évolution des modes de consommation et des comportements des convives et aux exigences de leurs clients prescripteurs.

Elles se sont engagées dans la lutte contre le gaspillage alimentaire, dès 2014, par leur adhésion au pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire. À ce titre, elles mènent des actions de sensibilisation auprès des clients, des collaborateurs et des fournisseurs et **en** favorisent la diffusion de bonnes pratiques et ainsi permettent la prévention et l'amélioration des bonnes pratiques professionnelles.

La loi EGalim du 30 octobre 2018 « pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous » renforce les mesures pro qualité et anti-gaspillage alimentaire. D'ores et déjà, les entreprises de la branche ont mis en œuvre ces mesures.

Cette évolution de la relation client engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une « culture du client ».

Au regard de ces évolutions profondes de la clientèle et de ses comportements, les métiers de la restauration collective sont très significativement impactés, que ce soit pour la filière « cuisinante » ou la filière « service ». Ces mutations accroissent l'exigence de qualité de service et l'accompagnement humain, rendant nécessaire l'adaptation des salariés à ces nouvelles tendances.

7.2. L'évolution numérique et digitale, des métiers aux compétences en rapide obsolescence

Au-delà des évolutions comportementales des clients et de leur demande, la restauration collective vit également une importante transition numérique.

Cette évolution très significative touche aussi bien le « back-office » que le « Front-office ». Ce processus impacte certains métiers et engendre de nouvelles compétences nécessitant de nouvelles expertises.

Au regard de ces évolutions en lien avec la digitalisation et le numérique, les métiers de la restauration collective sont également fortement impactés, principalement pour les employés en contact avec la clientèle, et leurs compétences doivent donc être adaptées et évoluer. Il est primordial de veiller à l'obsolescence des compétences liées à ces techniques et ces environnements en constante évolution.

7.3. Le management et l'impact des évolutions de l'environnement et du numérique

Le contexte sociétal, économique, professionnel a un fort impact sur les salariés en contact avec la clientèle. Le client recherche toujours plus d'écoute, d'attente, de personnalisation, de professionnalisme de la part des salariés de la restauration collective. Il importe de veiller à la diversité des qualités de chacun et à la cohésion au sein des équipes. Il s'agit ainsi de sensibiliser et former les managers à la notion de bien-être des équipes pour garantir la réussite de tous.

Il convient de prendre également en compte la diversité des publics employés et donc recrutés, dont les personnes de langue et de culture étrangère. Dans le même état d'esprit, il convient de prendre en compte la diversité de tous les publics employés.

Toute la chaîne managériale est concernée. Elle fait la synthèse entre la direction de l'entreprise et les unités de production et de restauration. Les compétences attendues des managers sont transversales, afin de manager toutes sortes de publics de salariés qualifiés ou non qualifiés, de jeunes et de publics en mi ou fin de carrière...

Au regard de ces évolutions profondes du management, il est essentiel de prendre en compte ces exigences afin de toujours pouvoir offrir le meilleur service et la meilleure prestation possibles, et en même temps d'encadrer et d'animer des équipes en perpétuelle évolution.

Dans cet esprit, la formation par la certification, notamment par le biais de la Pro-A, est l'outil indispensable et la clef du succès de chacun dans l'entreprise.

Il est donc essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salariés. La formation, par la certification est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur 1 jour franc suivant la parution au *Journal officiel* de son extension.

Article 9 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant 1 an.

En outre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dès que nécessaire afin de revoir et d'actualiser la liste des certifications éligibles à la Pro-A figurant au sein de l'annexe du présent accord en fonction des enjeux et besoins de la branche de la restauration de collectivités.

Article 10 | Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 11 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Fait à Paris, le 7 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Certifications éligibles à la Pro-A dans la branche de la restauration collective

1^{re} partie : le contexte

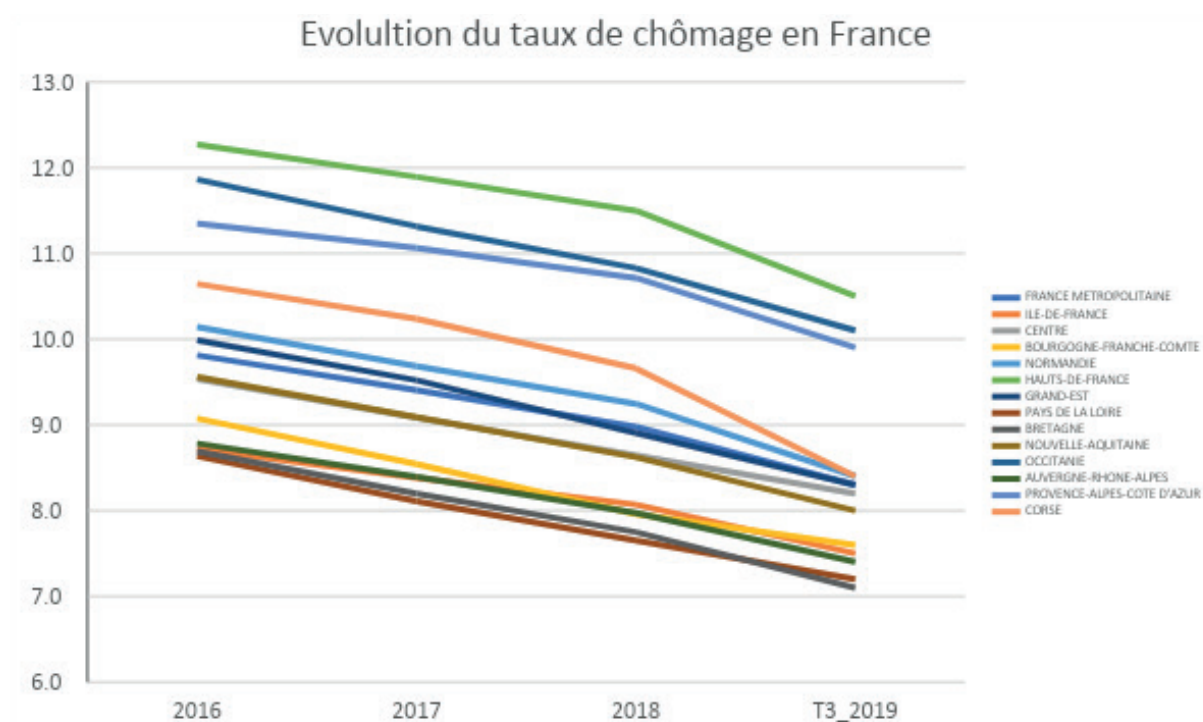
La branche de la restauration collective est confrontée à des marchés de plus en plus ouverts, liés notamment à la concurrence internationale ainsi qu'à des aspirations nouvelles de la clientèle et aux évolutions sociétales. Elle doit, également, prendre en compte la nouvelle donne de la transition numérique.

Concomitamment, elle fait face à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Dans ce cadre, l'objectif des partenaires sociaux signataires du présent accord porte sur :

- l'accueil et la relation clients en prenant en compte la dimension commerciale internationale,
- l'adaptation au numérique,
- la prise en compte des nouveaux modes alimentaires et du développement durable.

La Pro-A vise particulièrement les branches pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.



Cette tension se conjugue avec une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail : les entreprises font face aux facteurs et attentes suivants :

- un vieillissement de la population ;
- une hausse du nombre de convives en restauration scolaire ;
- une segmentation de la durée des séjours en santé : court séjour, ambulatoire, offre long séjour ;

- des exigences alimentaires accrues : approvisionnement local, réassurance sur la qualité des produits et de leurs modes de production (culture raisonnée, agriculture biologique...), traçabilité, variété des régimes alimentaires.

Désormais, les demandes d'authenticité, de naturalité et de qualité sont depuis quelques années des orientations centrales pour toucher les cœurs de cible de la restauration collective.

L'alimentation « Healthy » constitue un allié indispensable à la santé et au bien être quotidien avec un impact sur l'approvisionnement (local et social-responsable, bio, végétarien/flexitarien) et la qualité des produits (culture du goût, fraîcheur, « consommer moins mais mieux », transparence et traçabilité, essor des concepts premiums et, « fait maison » et équilibre).

(Source restauration collective – les derniers chiffres clés 2016 et les tendances à venir)

I. Un environnement en évolution, des métiers en mutation

Les entreprises et les salariés de la restauration collective sont confrontés à une mutation importante, liée notamment à l'évolution des modes de consommation et des comportements des convives et aux exigences de leurs clients prescripteurs :

- les repas sont de plus en plus déstructurés, et une offre alternative est mise en place, au-delà du traditionnel repas de midi : snacking, restauration rapide, repas à emporter, plateaux-repas dans les salles de réunion, room-services, petits-déjeuners... ;
- le développement du télétravail influe sur les flux de fréquentation ;
- le client n'est plus « captif » : il a une offre alternative à l'extérieur de son lieu de travail, notamment dans les villes, et il faut être capable de le retenir en lui proposant une offre attirante et à un prix modique ;
- la clientèle est de plus en plus en recherche d'une offre de restauration qui réponde à des critères de développement durable et de santé :
 - circuits courts ;
 - gestion des déchets ;
 - consommation d'énergie ;
 - émission de gaz à effet de serre...

Dès lors, les entreprises se sont engagées dans la lutte contre le gaspillage alimentaire, dès 2014, par leur adhésion au pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire ; elles ont mené des actions de sensibilisation auprès des clients, des convives, des collaborateurs et des fournisseurs afin de favoriser la diffusion de bonnes pratiques relatives à la prévention et l'amélioration des usages professionnels.

La loi EGalim du 30 octobre 2018 « pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous » a renforcé les mesures « pro qualité et anti-gaspillage alimentaire ».

Notamment, les repas dans la restauration collective publique devront comprendre, au plus tard en 2022, au moins 50 % de produits issus de l'agriculture biologique ou tenant compte de la préservation de l'environnement. D'ores et déjà, les entreprises de la branche mettent en œuvre ces mesures : au moins 50 % de produits de qualité et durables au 1^{er} janvier 2022 dont au moins 20 % de produits biologiques.

Le recours au bio est de plus en plus marqué, notamment dans la restauration scolaire. Il en est de même pour ce qui est du traitement des allergènes, des menus vegan ou végétariens, les repas spéciaux pour les personnes malades et les personnes âgées, les enfants... Les ustensiles à usage unique en matière plastique ne sont désormais plus utilisés depuis le 1^{er} janvier 2020.

Cette évolution de la relation client et l'engagement dans la lutte contre le gaspillage alimentaire engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une culture de « qualité alimentaire ».

Au-delà, la sécurité alimentaire sous-tend toute la notion de production et de service des repas.

Ainsi, les métiers de la restauration collective sont très significativement impactés, que ce soit pour la filière « cuisinante » ou la filière « service ». Ces mutations accroissent l'exigence de qualité de service et l'accompagnement humain, rendant nécessaire l'adaptation des salariés aux exigences nouvelles de la qualité et de la sécurité alimentaire.

Les défis de la branche s'articulent autour des grands axes suivants :

- miser sur la qualité : approvisionnement territorial, développement de l'offre bio, des produits sous signe officiel de qualité (Label Rouge, IGP, AOP...), développement de recettes en partenariat avec des chefs cuisiniers étoilés... ;
- renouveler les concepts et les formats : snacking sain, nouveaux agencements des espaces de restauration (plus calme, plus connecté, plus convivial), investir de nouveaux instants de consommation ;
- se diversifier et se positionner sur des marchés porteurs : portage à domicile, service traiteur événementiel, Facility Management, Catering aérien ;
- mieux maîtriser les coûts : révision des politiques d'approvisionnements, logistique, mutualisation des achats, révision des process de cuisson (cuisson basse température, cuisson sous vide), lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- enrichir l'expérience de consommation en saisissant les opportunités offertes via les outils digitaux : menu en ligne, paiement en ligne, opération de fidélisation... ;
- proposer une offre tarifaire compétitive et justifiée aux yeux des convives.

(Source : ThémaVision chaîne alimentaire)

II. L'évolution numérique et digitale, des métiers aux compétences en rapide obsolescence

Au-delà des évolutions comportementales des clients et des enjeux relatifs à la qualité alimentaire, la restauration collective vit également une importante transition numérique.

Cette évolution très significative touche aussi bien le « Back-office » que le « Front-office » :

- Back-office : chaque restaurant de collectivité est équipé d'un système informatique, lui permettant de passer ses commandes, gérer ses stocks, établir ses prévisions de menus, calculer ses coûts de revient et sa valeur ajoutée, produire des comptes d'exploitation, gérer la paie du personnel, établir des plannings, des devis... ;
- Front-office : les restaurants sont de plus en plus équipés d'affichages numériques et de systèmes d'encaissement électroniques.

Au-delà, on assiste de plus en plus à la mise en place de systèmes d'encaissements autonomes, complétant ou remplaçant les caisses et impactant donc le travail des salariés au quotidien. Le développement des systèmes de commande à distance (sur un ordinateur, sur une borne...) a un impact profond sur la notion de prise de commande et donc de service. Les salariés au contact de la clientèle doivent être en mesure de traiter ces types de commandes, mais aussi les réclamations ou demandes d'éclaircissement, notamment quand il y a un décalage entre ce que le client a commandé et ce qui lui est servi.

Ce processus impacte certains métiers et engendre de nouvelles compétences nécessitant de nouvelles expertises.

■ Au regard de ces évolutions en lien avec la digitalisation et le numérique, les métiers de la restauration collective sont fortement impactés, principalement pour les employés en contact avec la clientèle, et leurs compétences doivent donc être adaptées et évoluer. Il est primordial de veiller à l'obsolescence des compétences liées à ces techniques et ces environnements en constante évolution.

III. Le management et l'impact des évolutions de l'environnement et du numérique

Le contexte sociétal, économique, professionnel a un fort impact sur les salariés en contact avec la clientèle. Le client recherche toujours plus d'écoute, d'attente, de personnalisation, de professionnalisme de la part des salariés de la restauration collective. Il importe de veiller à la diversité des qualités de chacun et à la cohésion au sein des équipes. Il s'agit ainsi de sensibiliser et former les managers à la notion de bien-être des équipes pour garantir la réussite de tous.

Ces managers doivent donc faire montre de capacités relationnelles spécifiques, auprès de tous les publics, que ce soient des personnes formées ou des personnes sans aucun niveau de formation, voire des personnes ne maîtrisant pas encore les compétences de bases du socle de connaissances et de compétences.

Il convient de prendre également en compte la diversité des publics employés et donc recrutés, dont les personnes de langue et de culture étrangère. Dans le même état d'esprit, il convient de prendre en compte l'emploi et l'embauche de salariés en situation de handicap.

Toute la chaîne managériale est concernée. Elle fait la synthèse entre la direction de l'entreprise et les unités de production et de restauration. Les compétences attendues des managers sont transversales, afin de manager toutes sortes de publics de salariés qualifiés ou non qualifiés, de jeunes et de publics en mi ou fin de carrière...

Il conviendra également de prendre en compte les compétences acquises par les membres des institutions représentatives du personnel (IRP) et des mandats syndicaux lors de l'exercice de leurs mandats, et la CPNEFP-RC y portera un regard attentif lors de la révision de ces certifications.

Au regard de ces évolutions profondes du management, il est essentiel de prendre en compte ces exigences afin de toujours pouvoir offrir le meilleur service et la meilleure prestation possibles, et en même temps d'encadrer et d'animer des équipes en perpétuelle évolution.

Dans cet esprit, la formation par la certification, notamment par le biais de la Pro-A, est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

2^e partie : les certifications

Les certifications retenues par les partenaires sociaux concernent trois pôles :

■ Toutes les certifications ci-après s'entendent aussi bien au féminin qu'au masculin.

I. Le pôle restauration

■ Le CQP cuisinier en restauration collective

Le ou la cuisinière en restauration collective est chargé(e) de réaliser l'ensemble de la prestation culinaire d'un établissement ou les préparations relevant de sa partie en fonction de l'organisation du travail et du nombre de personnes en cuisine. Il ou elle met en œuvre les techniques de production culinaire, en appliquant les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

Le métier s'articule autour de quatre grandes activités : l'approvisionnement et le stockage, l'organisation du travail et la production culinaire, la distribution.

■ Le titre professionnel cuisinier

Le ou la responsable de cuisine en restauration collective assume généralement seul(e) la responsabilité du fonctionnement du restaurant collectif en rendant compte à sa hiérarchie ou à un service fonctionnel externe. Il ou elle est en relation avec le personnel de restauration, les fournisseurs, les services d'hygiène et avec le client consommateur.

La maîtrise des normes d'hygiène et de sécurité alimentaires est exigée. L'exercice de l'emploi requiert une capacité d'analyse et de synthèse ; une adaptabilité à la diversité des entreprises, des clientèles et aux variations des flux d'activité, la capacité à encadrer, à communiquer et à gérer les conflits, un esprit d'équipe, de la rigueur, de l'organisation et de la méthode.

■ Le CQP pâtissier en restauration collective

Le ou la pâtissière en restauration collective est chargé(e) d'assurer la production et la distribution des desserts dans une entreprise de restauration collective. Il ou elle participe à l'élaboration de la carte des desserts, sous la responsabilité du chef de cuisine, le cas échéant.

■ Le CQP employé qualifié de restauration

Le ou la titulaire d'un CQP employé qualifié de restauration est capable de garantir la qualité des préparations froides dans le respect des politiques de l'entreprise, de participer à la production chaude, d'animer son équipe, de distribuer le travail de production et de contribuer à l'accueil et à la satisfaction des convives. La fonction fait appel en permanence aux compétences techniques (tenue, hygiène et sécurité, respect des procédures), commerciales relatives au poste et aux produits et comportementales (présentation, sens de l'organisation, réactivité, communication et esprit d'équipe).

L'employé(e) qualifié(e) de restauration doit avoir la capacité de s'adapter à la clientèle, et de s'assurer en permanence du respect des règles d'hygiène alimentaire et participer à la mise en place des nouvelles normes issues de la loi EGalim.

■ Le CQP employé technique de restauration

L'employé(e) technique de restauration participe à l'élaboration des préparations froides, participe au briefing de production et de service, dresse les assiettes, les plats, tient une caisse au moment du service, réalise des opérations de nettoyage propres à l'activité.

Il ou elle doit appliquer les règles d'hygiène et de sécurité en évolution forte, participer à la promotion du produit auprès des convives, accueillir et communiquer avec l'équipe et les convives, participer à la garantie d'une prestation de qualité tout au long du service.

■ Le CQP commis de cuisine

Le ou la commis de cuisine participe à la préparation des plats ou prépare lui-même les plats sous la surveillance du cuisinier ; il ou elle aide à la mise en place, réceptionne et range les provisions, épluche les légumes, prépare les garnitures, nettoie le matériel...

Il ou elle doit être en capacité de s'adapter aux nouvelles cuisines et nouveaux modes de consommation des clients en accompagnement du chef cuisinier.

■ Le CQP plongeur en restauration collective

Le ou la plongeur(se) est chargé(e) d'assurer le nettoyage de la vaisselle et des couverts utilisés lors du service, ainsi que tout le matériel utilisé en cuisine. Il ou elle assure également le nettoyage des locaux de cuisine. Il ou elle apporte une aide dans de petites préparations ou dans la mise en place.

L'évolution des technologies et la montée en charge des exigences en matière d'hygiène et de propreté exigent rigueur et compétence pour installer les plonges et cuisines, appliquer les

procédures d'hygiène alimentaire, celles-ci étant renforcées par l'évolution de la gestion des déchets.

■ Le CQP serveur en restauration collective

Le ou la serveur(se) présente le menu, prend la commande, va chercher en cuisine les plats, sert les boissons, débarrasse, présente l'addition, et encaisse. Il ou elle assure un service de qualité en exécutant rapidement les gestes répétitifs du service, en respectant les règles en vigueur mais également et surtout, en assurant une relation de qualité avec le client en étant attentif à ses demandes.

Il ou elle est confronté(e) en premier lieu aux attentes nouvelles de la clientèle. Il ou elle doit personnaliser son accueil et sa relation client.

II. Le pôle management

■ Le certificat leadership et management complexe

Le ou la titulaire de ce certificat dispose d'un niveau de compétences en matière de management opérationnel des équipes, ; il ou elle sait gérer l'activité d'une organisation (d'une équipe, d'une filiale, d'un pôle...) à tous les niveaux de la ligne managériale, élaborer et mettre en œuvre les stratégies d'entreprises appréhender les enjeux économiques et sociaux liés à l'environnement de l'organisation.

Ce poste est stratégique et demande une grande capacité à s'adapter aux évolutions sociétales et économiques des marchés.

■ Le CQP chef de secteur

Le ou la chef(fe) de secteur encadre et anime les gérants des restaurants d'entreprise de son secteur (entre 10 et 30 sites selon leur taille et leur complexité). Son rôle primordial est de veiller à l'application des contrats, de fidéliser les clients et d'assurer la reconduction des contrats, dans le respect des standards et des objectifs de résultats financiers de son groupe.

Le métier de chef de secteur s'articule autour de cinq grandes compétences principales : manager les gérants des sites clients, assurer la qualité et la conformité des prestations délivrées, gérer les budgets des sites, satisfaire et fidéliser les clients pour assurer la reconduction des contrats...

■ Le CQP chef de cuisine en restauration collective

Dans la cuisine d'un restaurant de collectivité, le ou la chef(fe) de cuisine organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets et des repas dont il ou elle est responsable.

Il ou elle assure le bon fonctionnement d'une équipe à laquelle il ou elle doit être en capacité de transmettre des savoir-faire. Il ou elle conseille et établit des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Il ou elle veille à l'entretien de bonnes relations commerciales avec le client contractuel.

Il ou elle organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets ou des repas, il ou elle dirige l'équipe de cuisine et participe à la formation du personnel de cuisine, assure l'approvisionnement et la fabrication, coordonne les activités, la présentation et la distribution pour assurer la fluidité du service, s'assure du respect des normes d'hygiène, de sécurité et commerciales pour garantir la sécurité alimentaire des convives et le respect du contrat.

■ Le titre professionnel chef de cuisine en restauration collective

Le ou la chef(fe) de cuisine en restauration collective organise et met en œuvre la production et la distribution des repas dans un établissement de restauration collective.

Il ou elle conçoit des menus adaptés aux différents types de consommateurs et détermine les besoins en matières premières.

Il ou elle veille à ce que la production et la distribution des repas s'effectuent dans le respect des règles de sécurité au travail. Il garantit la sécurité alimentaire des convives par l'application rigoureuse de la législation en matière d'hygiène.

Il ou elle assure la distribution des prestations conformément au cahier des charges dans un souci de qualité constante.

Le ou la chef(fe) de cuisine en restauration collective manage une équipe et assume la responsabilité du fonctionnement du restaurant en rendant compte à sa hiérarchie.

Il ou elle est en relation permanente avec ses équipiers, les clients convives, les fournisseurs et ponctuellement avec les services officiels de contrôle, les services connexes et le client signataire.

■ Le CQP chef gérant

Le ou la chef(fe) gérant(e) est responsable de son unité et placé(e) sous la responsabilité d'un(e) chef(fe) de secteur. Il ou elle est capable de gérer la production et la distribution culinaire, exerce une fonction d'animation d'équipe, de relationnel clients et convives, de gestion courante de l'unité. Il ou elle s'assure de l'application et du contrôle des règles d'hygiène et sécurité.

■ Le CQP chef de production

Le ou la chef(fe) de production est responsable de la production des repas en cuisine centrale livrant des plats à plusieurs établissements satellites (en liaison froide ou chaude), en conformité avec les exigences qualitatives (hygiène, normes) et quantitatives (nombre de repas commandés dans les délais prévus). Il ou elle est à la tête d'une équipe de production de 5 à plusieurs dizaines de personnes.

Il ou elle est chargé(e) de gérer la planification, la supervision de la production alimentaire, la préparation et le conditionnement des plats.

Il ou elle manage le personnel de production et de conditionnement, est responsable de la sécurité alimentaire et de l'hygiène, est garant(e) du respect des normes de sécurité du travail et environnementales, est responsable de la qualité de la production et de l'usage et de l'entretien de l'outil de production.

■ Le CQP responsable de point de restauration

Le ou la responsable de point de restauration assure la gestion d'un centre de profit de faible complexité ou d'un service de restauration collective. Il ou elle encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution, participe à la bonne exécution du contrat, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.

Il ou elle est chargé(e) de la supervision de la production culinaire froide et chaude, de la gestion de production culinaire froide et chaude, du management et de l'animation de l'ensemble du personnel.

■ Le CQP gouvernant en établissement de santé

Le ou la gouvernant(e) en établissement de santé prend en charge la gestion du service d'étages en coordonnant, contrôlant et planifiant l'activité du personnel d'étages. Il ou elle gère les matériels, stocks et fournitures et garantit la maintenance des installations. Il ou elle anime et encadre les équipes, contribue à la qualité générale de l'accueil de la clientèle et de son séjour.

Il ou elle est chargé(e) du management et de l'animation des équipes, de l'élaboration et de la mise en œuvre de protocoles pour garantir l'application stricte des règles d'hygiène conformément aux normes de l'établissement.

III. Le pôle transverse

■ Les certificats de compétences

Dès 2015, le secteur de la restauration, dont la branche de la restauration collective, a initié la refonte de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dans le cadre d'une ingénierie modulaire de certification déclinée en blocs de compétences.

Celle-ci a donné lieu à l'écriture d'une base de données de compétences vivante et actualisée couvrant 33 métiers. Les travaux permanents des groupes de travail paritaires permettent ainsi d'adapter au plus près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2020, les branches du périmètre hébergements et restaurations vont établir un état des lieux et une projection à 3 ans des métiers, avec une focale sur l'impact de la RSE et du numérique et digital sur les métiers et compétences. Les conclusions de cette étude devraient permettre de valider la révision de référentiels d'emploi, de faire évoluer des blocs de compétences, voire créer de nouveaux certificats.

Dans le cadre de cette refonte, des blocs de compétences numériques, mais aussi relatifs au développement durable et à la RSE seront adossés, selon la volonté des partenaires sociaux de la branche, à chacun des CQP.

■ Le certificat de compétences numériques/digital

Pour bon nombre d'entreprises, la priorité est de faire bénéficier les collaborateurs d'une montée en compétences globale dans le domaine du digital. La montée en compétences digitales de tous fait, en effet, aujourd'hui partie du socle commun de compétences transversales.

■ Le certificat de compétences développement durable, RSE

Les enjeux du développement durable ne peuvent plus être ignorés par les entreprises, car ils deviennent déterminants sur le plan économique, social, et environnemental. En restauration la démarche s'articule autour de la cuisine de produits biologiques, locaux et artisanaux, mais aussi sur la mise en place de bonnes pratiques des employés, la sensibilisation des clients, la gestion des coûts, la relation avec les fournisseurs, etc.

■ Les autres certifications

| Intitulé | Origine | Code Répertoire Spécifique | Code CERTIFINFO | Niveau | Code NSF | Formacode | Date fin de validité |
|--|-----------------------|----------------------------|-----------------|------------------------|----------|-----------|----------------------|
| Certification professionnelle relation de service tourisme | Répertoire spécifique | RS2627 | 101219 | sans niveau spécifique | 334 | 42654 | 01/01/2021 |
| Certification professionnelle management opérationnel de la relation de service tourisme | Répertoire spécifique | RS2644 | 101217 | sans niveau spécifique | 334 | 32032 | 01/01/2021 |
| Certificat de compétences des services relation client | Répertoire spécifique | RS92 | 84696 | sans niveau spécifique | 334 | 34076 | 01/01/2021 |
| DCL PORTUGAIS - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE PORTUGAIS | Répertoire spécifique | RS602 | 68841 | sans niveau spécifique | 136 | 15254 | 01/01/2021 |
| DCL ITALIEN - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ITALIEN | Répertoire spécifique | RS598 | 68839 | sans niveau spécifique | 136 | 15254 | 01/01/2021 |
| DCL RUSSE - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE RUSSE | Répertoire spécifique | RS603 | 68843 | sans niveau spécifique | 136 | 15254 | 01/01/2021 |
| DCL ESPAGNOL - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ESPAGNOL | Répertoire spécifique | RS591 | 68838 | sans niveau spécifique | 136 | 15254 | 01/01/2021 |
| DCL ALLEMAND - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ALLEMAND | Répertoire spécifique | RS587 | 68834 | sans niveau spécifique | 136 | 15254 | 01/01/2021 |
| DCL FLE - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE FRANCAIS LANGUE ETRANGERE | Répertoire spécifique | RS593 | 68844 | sans niveau spécifique | 136 | 15254 | 01/01/2021 |
| DCL CHINOIS - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE CHINOIS | Répertoire spécifique | RS590 | 68837 | sans niveau spécifique | 136 | 15254 | 01/01/2021 |
| DCL ANGLAIS - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ANGLAIS | Répertoire spécifique | RS46 | 68833 | sans niveau spécifique | 136 | 15254 | 01/01/2021 |
| DCL FP de 1er niveau - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE FRANCAISE PROFESSIONNELLE | Répertoire spécifique | RS585 | 68846 | sans niveau spécifique | 136 | 15254 | 01/01/2021 |
| DCL ARABE - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ARABE | Répertoire spécifique | RS589 | 68835 | sans niveau spécifique | 136 | 15254 | 01/01/2021 |
| Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) | Répertoire spécifique | | 84482 | sans niveau spécifique | 100 | 15041 | 01/01/2021 |
| Accompagnement VAE | AUTRE | | 83899 | sans niveau spécifique | 415 | 15064 | |

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : 2511 | **SPORT**

Avenant n° 150 du 17 juin 2020

complétant l'article 5 de l'annexe 1
relatif au CQP « Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés »

NOR : ASET2050567M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

| Titre du CQP | Classification conventionnelle | Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité |
|---|---|--|
| Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés | Le titulaire du CQP est classé au groupe 3 de la CCNS | Encadrement en autonomie du ski nautique, du wakeboard et des engins tractés par bateau sur tout support de glisse |

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Paris, le 17 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200270-000720

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
