



©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**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-35

12 septembre 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° 2020-35 du 12 septembre 2020

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-35.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-35 du 12 septembre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Commerce de gros, négoce en fournitures dentaires : accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social.....	4
Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : accord du 7 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2020.....	10
Métallurgie (Doubs) : avenant du 7 juillet 2020 relatif aux rémunérations (RMH et RAG) et aux primes pour l'année 2020.....	17
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 10 du 22 juin 2020 à l'accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	21
Pôle emploi : avenant du 31 juillet 2020 relatif à la révision du paragraphe 3 de l'article 8.2 de la convention.....	24
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 05-20 du 10 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle.....	26
Sucreries-distilleries (raffineries) : avenant n° 10 du 7 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et à la prime d'ancienneté au 1 ^{er} juillet 2020.....	49
Transports routiers : accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité (AGECFA Voyageurs).....	56
Transports routiers : accord du 4 juin 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	58
Transports routiers : accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »).....	96
Transports routiers : accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA transport).....	103
Transports routiers : avenant n° 71 du 10 juillet 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I).....	105

Brochure n° 3044 | Convention collective nationale

IDCC : 573 | **COMMERCE DE GROS**

Brochure n° 3033 | Convention collective nationale

IDCC : 635 | **NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES**

Accord du 23 juin 2020

relatif au développement du dialogue social

NOR : ASET2050669M

IDCC : 573, 635

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

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail.

Au niveau de la branche, il permet notamment :

- d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins d'une activité au regard de la conjoncture économique ;
- de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche, d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, il a été constaté ces dernières années par les partenaires sociaux la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche (formation profes-

sionnelle, temps de travail, prévoyance, santé, intéressement et participation, égalité hommes/femmes, etc.).

L'élargissement du champ de la négociation collective suppose que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Ceci est d'autant plus vrai au regard du contexte particulier de la branche des commerces de gros, essentiellement composée de TPE (80 % sont des entreprises de moins de 11 salariés) qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent donc structurer la négociation collective dans la branche en lui donnant des moyens et développer les actions de promotion et de valorisation de la profession.

Elles réaffirment leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Ainsi, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des commerces de gros, à travers la mise en place d'un fonds mutualisé.

Pour ce faire, une contribution annuelle patronale est mise en place et a également pour objet de renforcer l'information auprès des salariés et des chefs d'entreprises sur la convention collective nationale, sur les accords de branche et sur les dispositifs conventionnels existants, notamment en matière de prévention des risques, d'insertion, de formation et de qualification professionnelle (apprentissage, CQP...).

L'accélération du processus de restructuration des branches, comme le connaît la convention collective des commerces de gros qui a déjà intégré 3 conventions collectives nationales (tissus, confiserie et fournitures dentaires), nécessite également des moyens afin d'accompagner ce mouvement. Négocier un accord de champ et a fortiori construire une nouvelle convention collective nécessitent de mobiliser des moyens importants : temps de négociation, temps pour préparer les négociations, travaux de diagnostic de la situation initiale, étude d'impact des évolutions envisagées...

Les partenaires sociaux, réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, en signant le présent accord, réaffirment ainsi la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs constitutifs d'un ensemble de règles communes à toutes les entreprises de la branche et favorisant la régulation économique et sociale du secteur.

Tout en réaffirmant les principes issus de l'accord du 8 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), les partenaires sociaux entendent ainsi permettre à la branche des commerces de gros de disposer de moyens financiers permettant le développement du dialogue social.

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du travail du 12 novembre 2019.

Article 2 | Contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche

Article 2.1 | Objet

Une contribution annuelle patronale obligatoire est créée afin de permettre un meilleur fonctionnement du paritarisme et d'assurer la promotion et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

Pour permettre à la branche de conserver son rôle régulateur, il est nécessaire de maintenir une gestion paritaire de qualité, de conforter la place et le rôle des partenaires sociaux et de renforcer leur légitimité dans la création de normes.

De même, les partenaires sociaux souhaitent développer les actions menées au niveau de la branche au bénéfice des salariés et des entreprises de la profession. Pour ce faire, la branche doit demeurer la structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions et dispositifs conventionnels.

La branche doit également renforcer ses actions d'information auprès des salariés et des chefs d'entreprises sur la convention collective nationale et les accords de branche ; les dispositifs conventionnels existants notamment en matière de prévention des risques professionnels, d'insertion, de formation et de qualification professionnelle (apprentissage, CQP...).

Article 2.2 | Montant

Le montant annuel de la contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche est fixé à 150 € par entreprise. Il fera l'objet d'un examen annuel par les membres de la CPPNI.

Cette contribution obligatoire, appelée annuellement, est à la charge des entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er} du présent accord.

La contribution annuelle patronale sera recouvrée suivant les modalités arrêtées dans la convention de gestion à conclure entre l'association paritaire de gestion et d'affectation de cette contribution annuelle patronale, telle que visée à l'article 2.3 ci-après, et l'organisme collecteur choisi.

La contribution annuelle est intégralement due dès lors que l'entreprise relève du champ d'application visé à l'article 1^{er} du présent accord, même au cours de l'année.

Article 2.3 | Création d'une association paritaire de gestion et d'affectation de la contribution pour le développement du dialogue social au sein de la branche

Afin de gérer et d'affecter les fonds issus du versement de la contribution annuelle patronale obligatoire pour le développement du dialogue social de la branche, de manière transparente, il est décidé de créer une association paritaire de gestion et d'affectation de la contribution pour le développement du dialogue social au sein de la branche des commerces de gros, dans le cadre des dispositions de la loi 1901.

L'objet de cette association est de :

- désigner l'organisme collecteur avec lequel une convention de gestion sera conclue ;
- gérer la contribution annuelle patronale obligatoire visée à l'article 2 du présent accord ;
- veiller à la répartition des fonds conformément aux règles visées à l'article 2.5 du présent accord ;
- vérifier la conformité de l'utilisation des fonds conformément aux règles visées à l'article 2.4 du présent accord.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations patronales et syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord collectif.

Les organisations patronales et syndicales représentatives, signataires ou adhérentes du présent accord, sont membres du conseil d'administration et du bureau de cette association.

Le conseil d'administration se compose de 2 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et signataire ou adhérente du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales reconnues représentatives dans la branche et signataires ou adhérentes du présent accord.

Le conseil d'administration assure le suivi des comptes, veille à la bonne utilisation des fonds et donne un avis sur le rapport annuel d'activité de l'association.

Lors de la 1^{re} réunion, le conseil d'administration élit, parmi ses membres : 1 président et 1 vice-président ; 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ; 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an.

Le bureau se compose d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et signataire ou adhérente du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales reconnues représentatives dans la branche et signataires ou adhérentes du présent accord.

Le bureau se réunit au moins un fois par trimestre.

Le siège social de l'association paritaire est fixé 18, rue des Pyramides, à Paris (75001).

Le secrétariat de l'association est tenu par la CGI (confédération du commerce de gros et international).

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 2.4 | Affectation de la contribution annuelle patronale

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est destiné à financer, notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de déplacement, de restauration et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, frais de location de salles etc.) ;
- le temps de préparation aux réunions paritaires de branche dans les conditions fixées par l'accord de branche du 8 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale des commerces de gros ;
- les frais d'études et de rapport de la branche ;
- les frais de recours à des cabinets d'experts extérieurs ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- la promotion du dialogue social et de la communication sur les accords notamment au niveau territorial, la promotion des métiers, des dispositifs de formation, la participation aux instances interprofessionnelles et aux institutions au niveau national et local et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers ;
- les frais liés au fonctionnement de l'association visée à l'article 2.3 du présent accord.

Article 2.5 | Répartition de la contribution annuelle patronale

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est réparti annuellement suivant les règles ci-dessous :

a) 60 % pour le fonctionnement de la CPPNI et des différentes instances paritaires et, pour les actions d'information et de promotion, attribués et répartis proportionnellement à leur pourcentage de représentativité entre les organisations patronales reconnues représentatives dans la branche.

b) 40 % pour les actions d'information et de promotion, attribués et répartis à parts égales entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche.

Les règles de répartition décrites aux paragraphes *a* et *b* ci-dessus peuvent être révisées, par avenant au présent accord, en fonction :

- de l'évolution du nombre de syndicats d'employeurs et/ou de salariés reconnus représentatifs dans la branche des commerces de gros ;
- des résultats de la mesure de l'audience fixés par les arrêtés de représentativité en vigueur dans la branche.

Article 2.6 | *Organisme collecteur*

Les fonds destinés au fonctionnement du dialogue social résultant de la contribution annuelle patronale seront collectés par un organisme collecteur qui sera désigné par l'association, conformément à l'article 2.3 du présent accord et aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Il sera conclu une convention de gestion des fonds entre l'association et l'organisme collecteur choisi afin de définir les frais et les modalités de collecte.

L'organisme collecteur tiendra une comptabilité distincte permettant d'identifier les fonds collectés en exécution du présent accord.

L'organisme collecteur fournira annuellement et sur demande de l'association la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptables, relatifs à ladite collecte.

Article 3 | *Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche et d'une répartition équitable de la charge de fonctionnement du dialogue social entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, quel que soit leur effectif, dans un fonds mutualisé.

Article 4 | *Durée*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 5 | *Dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6 | Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.

Fait à Paris, le 23 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362 | Convention collective

IDCC : 2755 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Belfort-Montbéliard)

Accord du 7 juillet 2020

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives
et aux rémunérations minimales hiérarchiques
pour l'année 2020

NOR : ASET2050677M

IDCC : 2755

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

UIMM Belfort ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires ont convenu de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2020, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

Article 2 | Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,63 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1^{er} juillet 2020, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} juillet 2020 sont les suivantes :

- La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :
 - indemnité de restauration de jour : 3,37 € ;
 - indemnité de restauration de nuit : 5,81 €.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2020.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Publicité et dépôt

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Exincourt, le 7 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2020

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Grille de transposition (accord du 29 janvier 2000)	Classification du 21 juillet 1975 modifié			Rémunérations annuelles (base 35 heures normales par semaine)
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	32 430
15		3	365	29 370
14		2	335	26 860
13		1	305	24 630
12	IV	3	285	23 130
11		2	270	22 050
10		1	255	21 210
9	III	3	240	20 450
8		2	225	19 720
7		1	215	19 250
6	II	3	190	18 890
5		2	180	18 740
4		1	170	18 640
3	I	3	155	18 580
2		2	145	18 550
1		1	140	18 530

(Voir la page suivante.)

Tableau 2**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques**Applicables à compter du 1^{er} juillet 2020.

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

Valeur du point 4,63 €.

Grille de transposition (accord du 29 janvier 2000)	Classification du 21 juillet 1975 modifié		Ouvrier		Agent de maîtrise		Agent administratif et technicien	Agent de maîtrise atelier	
16		3				1 829	1 829	1 957	AM7
15		3				1 690	1 690	1 809	AM7
14	V	2				1 552	1 552	1 660	AM6
13		1				1 413	1 413	1 512	AM5
12		3		TA4		1 320	1 320	1 412	AM4
11		2		TA3		1 313	1 251		
10	IV	1		TA2		1 240	1 181	1 264	AM3
9		3		TA1		1 167	1 112	1 189	AM2
8		2					1 042		
7	III	1		P3		1 046	996	1 066	AM1
6		3		P2		924			
5		2							
4	II	1		P1		827			
3		3		O3		754			
2	I	2		O2		705			
1		1		O1		681			

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Ouvriers

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2020.

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,63 €.

Grille de transposition (accord du 29 janvier 2000)	Classification (accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
12		3	285	1 386	55,44	69,30	83,16	97,02	110,88	124,74	138,60	152,46	166,32	180,18	194,04	207,90
11	IV	2	270	1 313	52,52	65,66	78,79	91,92	105,05	118,18	131,31	144,44	157,57	170,70	183,83	196,97
10		1	255	1 240	49,61	62,01	74,41	86,81	99,21	111,62	124,02	136,42	148,82	161,22	173,63	186,03
9		3	240	1 167	46,69	58,36	70,04	81,71	93,38	105,05	116,73	128,40	140,07	151,74	163,42	175,09
8	III	2														
7		1	215	1 046	41,83	52,29	62,74	73,20	83,66	94,12	104,57	115,03	125,49	135,94	146,40	156,86
6		3	190	924	36,97	46,21	55,45	64,69	73,93	83,18	92,42	101,66	110,90	120,14	129,39	138,63
5	II	2														
4		1	170	827	33,08	41,35	49,62	57,89	66,16	74,43	82,70	90,97	99,23	107,50	115,77	124,04
3		3	155	754	30,16	37,70	45,24	52,78	60,32	67,86	75,40	82,94	90,48	98,02	105,56	113,10
2	I	2	145	705	28,22	35,27	42,33	49,38	56,43	63,49	70,54	77,60	84,65	91,70	98,76	105,81
1		1	140	681	27,24	34,06	40,87	47,68	54,49	61,30	68,11	74,92	81,73	88,54	95,36	102,17

Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2020.

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,63 €.

Grille de transposition (accord du 29 janvier 2000)	Classification (accord du 21 juillet 1975)	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
16	3	395	54,88	73,17	91,47	109,76	128,05	146,35	164,64	182,94	201,23	219,52	237,82	256,11	274,40
15	V	365	50,71	67,62	84,52	101,43	118,33	135,24	152,14	169,05	185,95	202,85	219,76	236,66	253,57
14	2	335	46,55	62,06	77,58	93,09	108,61	124,12	139,64	155,16	170,67	186,19	201,70	217,22	232,73
13	1	305	42,38	56,51	70,63	84,76	98,89	113,01	127,14	141,27	155,39	169,52	183,64	197,77	211,90
12	3	285	39,60	52,80	66,00	79,20	92,40	105,60	118,80	132,01	145,21	158,41	171,61	184,81	198,01
11	IV	270	37,52	50,02	62,53	75,04	87,54	100,05	112,55	125,06	137,57	150,07	162,58	175,08	187,59
10	1	255	35,43	47,25	59,06	70,87	82,68	94,49	106,30	118,12	129,93	141,74	153,55	165,36	177,17
9	3	240	33,35	44,47	55,59	66,70	77,82	88,94	100,05	111,17	122,29	133,40	144,52	155,64	166,76
8	III	225	31,27	41,69	52,11	62,54	72,96	83,38	93,80	104,23	114,65	125,07	135,49	145,92	156,34
7	1	215	29,88	39,84	49,80	59,76	69,72	79,68	89,64	99,60	109,55	119,51	129,47	139,43	149,39
6	3	190	26,41	35,21	44,01	52,81	61,61	70,42	79,22	88,02	96,82	105,62	114,43	123,23	132,03
5	II	180	25,02	33,36	41,70	50,03	58,37	66,71	75,05	83,39	91,73	100,07	108,41	116,75	125,09
4	1	170	23,63	31,50	39,38	47,26	55,13	63,01	70,88	78,76	86,64	94,51	102,39	110,26	118,14
3	3	155	21,54	28,73	35,91	43,09	50,27	57,45	64,63	71,82	79,00	86,18	93,36	100,54	107,72
2	I	145	20,16	26,87	33,59	40,31	47,03	53,75	60,47	67,19	73,90	80,62	87,34	94,06	100,78
1	1	140	19,46	25,95	32,44	38,92	45,41	51,90	58,38	64,87	71,36	77,84	84,33	90,82	97,31

Agents de maîtrise d'atelier

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2020.

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,63 €.

Grille de transposition (accord du 29 janvier 2000)	Classification (accord du 21 juillet 1975)	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
16	3	395	58,72	78,29	97,87	117,44	137,02	156,59	176,16	195,74	215,31	234,88	254,46	274,03	293,61
15	V	3	54,26	72,35	90,44	108,52	126,61	144,70	162,79	180,87	198,96	217,05	235,14	253,22	271,31
14	2	335	49,80	66,40	83,01	99,61	116,21	132,81	149,41	166,01	182,61	199,21	215,82	232,42	249,02
13	1	305	45,35	60,46	75,58	90,69	105,81	120,92	136,04	151,15	166,27	181,38	196,50	211,61	226,73
12	3	285	42,37	56,50	70,62	84,75	98,87	112,99	127,12	141,24	155,37	169,49	183,61	197,74	211,86
11	IV	1	37,91	50,55	63,19	75,83	88,47	101,10	113,74	126,38	139,02	151,66	164,29	176,93	189,57
10	3	240	35,68	47,58	59,47	71,37	83,26	95,16	107,05	118,95	130,84	142,74	154,63	166,53	178,42
9	III	1	31,97	42,63	53,28	63,94	74,59	85,25	95,91	106,56	117,22	127,88	138,53	149,19	159,84
8															
7															

Convention collective

IDCC : 3209 | **INDUSTRIES MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES
ET CONNEXES**

(Doubs)

(27 avril 2015)

(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,
Journal officiel du 28 janvier 2017)

Avenant du 7 juillet 2020

relatif aux rémunérations (RMH et RAG) et aux primes
pour l'année 2020

NOR : ASET2050670M

IDCC : 3209

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

UIMM Doubs ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie du Doubs, de nouveaux barèmes des rémunérations annuelles garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritaire chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

À compter du 1^{er} juillet 2020, la valeur du point est fixée à 4,81 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2 | Garantie annuelle de rémunération effective

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie annuelle de rémunération effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 31 de l'avenant « Mensuels » à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème de garantie annuelle de rémunération effective :

Coefficient	Salaire
140	18 530 €
145	18 550 €
155	18 580 €
170	18 640 €
180	18 740 €
190	18 890 €
215	19 250 €
225	19 720 €
240	20 450 €
255	21 210 €
270	22 050 €
285	23 130 €
305	24 630 €
335	26 860 €
365	29 370 €
395	32 430 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination de la RAG

Pour la détermination de la RAG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la garantie annuelle de rémunération fixée en fonction de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la garantie annuelle de rémunération telle que définie ci-dessus.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,72 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,17 €.

Article 4 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances visée à l'article 58 de l'avenant mensuel à la convention collective de la métallurgie du Doubs est fixé à 65,00 €.

Article 5 | Entrée en vigueur

L'article 1^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2020.

L'article 2 relatif aux rémunérations annuelles garanties est applicable au 1^{er} janvier 2020.

L'article 3 relatif aux indemnités de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2020.

L'article 4 relatif à la prime de vacances est applicable au 1^{er} juillet 2020.

Article 6 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Publicité et dépôt

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Besançon, le 7 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011 | Convention collective nationale

IDCC : **700** | **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

IDCC : **707** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS**
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : **1492** | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : **1495** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES**
CONNEXES
(OEDTAM)

Avenant n° 10 du 22 juin 2020

à l'accord du 18 juin 2010
relatif à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2050680M

IDCC : 700, 707, 1492, 1495

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Pause rémunérée

L'article 2 du chapitre I^{er} de l'accord professionnel relatif à l'aménagement du temps de travail du 18 juin 2010 intitulé « Temps de travail effectif » est modifié comme suit :

« Article 2 | Temps de travail effectif et pause rémunérée des salariés en travail posté

Conformément aux dispositions légales, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Le temps nécessaire à cette pause est légalement considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sauf dispositions plus favorables, il est décidé que, pour les salariés en travail posté en équipes, notamment les équipes en continu, semi-continu, 2 x 8, dont la pause n'est pas reconnue comme du temps de travail effectif, la pause légale de 20 minutes sera rémunérée.

Cet avantage ne se cumule pas avec des garanties équivalentes, notamment lorsque ce temps de pause est intégré dans le salaire de base ou fait l'objet d'une prime ou d'une contrepartie en repos. »

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette 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 avenant ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, notamment afin d'éviter toute distorsion de concurrence.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire 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. 3221-1 et suivants du code du travail.

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

Article 4 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la nouvelle convention collective nationale production/transformation unifiée. Il entre en vigueur au 1^{er} juillet 2020 pour une durée en principe indéterminée, mais cessera de s'appliquer après le 31 décembre 2020 si la nouvelle convention collective n'est pas signée à cette date ou si cette dernière fait l'objet d'un droit d'opposition annulant sa mise en œuvre.

Fait à Paris, le 22 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 31 juillet 2020

relatif à la révision du paragraphe 3 de l'article 8.2 de la convention

NOR : ASET2050671M

IDCC : 2847

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

Pôle emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNAP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de l'incidence de la durée des contrats à durée déterminée sur les charges d'accompagnement et l'efficacité de la formation, et afin de favoriser l'intégration de ces personnels, les parties s'accordent pour appliquer aux CDD pour accroissement temporaire d'activité, la durée légale maximale prévue à l'article L. 1242-8-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Modification du paragraphe 3 de l'article 8.2 « CDD pour accroissement temporaire d'activité »

Le paragraphe 3 de l'article 8.2 est remplacé par :

« La durée maximale des contrats à durée déterminée, hormis les contrats de travail aidés, est celle prévue par le code du travail. »

Article 2 | Notification de l'avenant

Le présent accord signé est notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

Article 3 | Droit d'opposition

Le présent accord collectif de branche pourra faire l'objet d'une opposition conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4 | Publicité et dépôt de l'avenant

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail (DGT) et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions du code du travail.

Article 5 | Durée de l'avenant et date d'entrée en vigueur

Le présent accord collectif de branche est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la date de dépôt.

Article 6 | Révision et dénonciation

Les dispositions conventionnelles du présent accord, révisant ou s'intégrant à la convention collective nationale de Pôle emploi, pourront faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans le cadre des articles 3.2 « Révision » et l'article 3.3 « Dénonciation » de la convention collective précitée et conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7 | Demande d'extension

Le présent avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 31 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 05-20 du 10 juillet 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050679M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié en profondeur les règles relatives à la formation professionnelle.

L'objet de cet avenant est à la fois de mettre en conformité le chapitre traitant de la formation professionnelle avec les nouvelles dispositions légales, mais aussi de réaffirmer la volonté des partenaires sociaux de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, un engagement fort est pris par les partenaires sociaux pour former et qualifier les salariés de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial. Afin de prendre en compte les spécificités de la branche professionnelle, une attention sera portée sur la formation des bénévoles.

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

Le présent avenant remplace l'intégralité des articles du chapitre VIII « Formation professionnelle » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial ainsi que l'avenant n° 02-19 du 25 avril 2019.

L'avenant est composé de deux parties intitulées :

- la formation professionnelle et l'alternance ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les articles du chapitre VIII intitulé « Formation professionnelle » de la convention collective nationale du 4 juin 1983 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er} | *Développer les ressources humaines en améliorant les compétences et les qualifications*

Afin de permettre aux entreprises de faire vivre leur projet emploi-formation et aux salariés d'adapter et de développer leurs compétences et qualifications, il est nécessaire :

- d'améliorer l'information des salariés sur les possibilités d'accès à la formation et à la certification professionnelle, entre autres, par la validation des acquis et de l'expérience (VAE) ;
- de mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés les moins qualifiés ;
- de renforcer la pratique des entretiens professionnels en s'appuyant sur les différents outils créés par la branche et les dispositions conventionnelles.

Afin d'assurer la bonne diffusion des informations relatives à la formation professionnelle, la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) :

- a mis en place et alimente régulièrement un site internet de branche accessible tant aux employeurs qu'aux salariés de la branche professionnelle ;
- et communique régulièrement aux entreprises de la branche sur les dispositifs mobilisables ainsi que sur toute l'actualité liée à l'emploi et à la formation professionnelle via plusieurs canaux et notamment par le biais de newsletters.

Article 1.1 | Améliorer l'information des salariés

Afin de favoriser l'égal accès à la formation des salariés, les partenaires sociaux conviennent que les employeurs :

- renseigneront les salariés sur les modalités d'utilisation et d'accès aux dispositifs de formation (CEP, CPF, VAE, bilan de compétences...) ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc (OPCO de la branche, CEP, CPNEF...) ;
- informeront sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés.

Les entreprises mettront en place des moyens d'information individuels et/ou collectifs. Cette information doit être distinguée de celle réalisée au moment des entretiens annuels d'évaluation.

La transmission de l'information s'appuiera sur les documents d'information édités à cet effet par l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche professionnelle et tous les documents produits par la CPNEF.

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels.

Le cas échéant, l'employeur s'engage à proposer une formation sur la conduite de ces entretiens et à l'actualisation des compétences en lien avec l'évolution du cadre réglementaire de la formation professionnelle.

Article 1.2 | Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés non qualifiés

Les salariés non qualifiés dans la branche professionnelle sont les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de diplômes tel que prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (anciennement niveau V).

Les employeurs devront informer les salariés non qualifiés :

- des possibilités d'accès à la formation ;
- des formations certifiantes facilitant les parcours professionnels et permettant le cas échéant d'accéder à des emplois de la branche nécessitant un niveau de qualification supérieur ;
- des modalités pratiques d'accompagnement via le conseil en évolution professionnelle (CEP) et de dépôt des dossiers dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et du bilan de compétences.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés non qualifiés, les entreprises doivent :

- s'assurer que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés ;
- favoriser la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction des salariés non qualifiés ;
- permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- proposer un parcours de formation à tous les salariés non qualifiés dès le 1^{er} entretien professionnel qui interviendra dans les 2 ans au plus tard suivant la prise de poste.

Article 1.3 | Renforcer la pratique d'entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier d'un temps d'échange dédié à l'étude de ses perspectives d'évolutions professionnelles, notamment en matière de qualifications et d'emploi, au minimum tous les 2 ans au cours d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur et que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail. L'entretien professionnel devra en cela être différencié de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 5 du chapitre V "Système de rémunération" de la convention collective.

Tout en tenant compte des actions déjà mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences et des actions suivies par le salarié à son initiative, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, notamment le CEP, le CPF et la VAE ;
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs auxquels le salarié pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation, s'il le souhaite, de son CPF ;
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;

- les dispositifs d’accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l’entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d’utilisation et d’accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* (en leur fournissant les coordonnées de l’OPCO, de l’opérateur régional chargé du CEP, des lieux d’orientation) ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l’ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l’aide des plaquettes d’informations élaborées par l’OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- apporteront une attention particulière sur l’information des salariés visant l’acquisition d’une certification de niveau 3, en les accompagnants dans la vérification des conditions d’accès à la VAE prévues par le livret 1 et en les orientant sur le site de l’OPCO ;
- aideront les salariés à identifier les compétences acquises pour compléter leur passeport formation.

Sauf contraintes particulières, le salarié doit être prévenu de l’objet et de la date de l’entretien au moins 7 jours calendaires avant sa tenue. Un document préparatoire et une note explicative lui sont transmis à cette occasion. L’entretien se déroule pendant le temps de travail. Il est conseillé qu’une durée de 1 heure lui soit consacrée.

L’entretien professionnel donne lieu à la rédaction d’un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Une copie de ce document est remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d’observations permettant la libre expression de chaque partie.

Pour conduire l’entretien professionnel, les partenaires sociaux réaliseront un outil de modélisation de cet entretien permettant d’accompagner tant les employeurs que les salariés dans la préparation et la réalisation de ce temps d’échange. Cet outil donnera des indications concernant le format de l’entretien, ses participants, son déroulement ou encore les recours existants.

Un bilan quantitatif des entretiens professionnels sera effectué par la branche à échéance des 4 ans de l’accord. Elle s’appuiera en cela sur l’observatoire de la branche. Le 1^{er} bilan interviendra avant la fin de l’année 2024.

Article 1.4 | État des lieux récapitulatif du parcours professionnel

Tous les 6 ans, au cours de l’entretien professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- le suivi d’au moins une action de formation ;
- la progression salariale ou professionnelle ;
- l’acquisition de tout ou partie d’une certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés équivalents temps plein, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période des 6 ans considérée, le salarié a bénéficié :

- d’un entretien professionnel tous les 2 ans ;
- et d’une formation non obligatoire.

Si le salarié n’a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d’au moins une formation non obligatoire, l’employeur devra abonder le CPF du salarié de 3 000 € dans les conditions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux conviennent que la progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point et hors augmentation annuelle de 0,5 % de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) sur les 6 années.

Article 1.5 | Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs en :

- accompagnant les projets d'évolution et de transition professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur les territoires ;
- facilitant l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles ;
- facilitant le recours par la personne, le cas échéant, au CPF.

Ce conseil gratuit pour le bénéficiaire est mis en œuvre par les opérateurs en CEP retenus par France compétence figurant sur le site internet <https://www.mon-cep.org/>.

Article 1.6 | Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet aux salariés de faire le point, avec un organisme extérieur à l'entreprise, sur leurs capacités, leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Il peut être réalisé, à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF, ou être mis en œuvre, avec son accord dans le cadre du plan de développement des compétences.

Sa durée ne peut excéder 24 heures par bilan.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur ou son représentant.

L'action du bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

Article 1.7 | Compte d'engagement citoyen (CEC)

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire dans les conditions fixées par le code du travail. Il permet d'acquérir notamment des droits à formation inscrits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, les dispositions légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de bénévolat associatif de :

■ 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association pour les activités de bénévolat associatif. Ces activités doivent être exercées par un bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou participant à l'encadrement d'autres bénévoles.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de volontariat et de bénévolat de :

- 6 mois continus pour le service civique ;
- 90 jours pour la réserve militaire opérationnelle ;
- 5 ans continus d'engagement pour la réserve citoyenne de défense et de sécurité ;
- 5 ans pour la réserve communale de sécurité civile ;

- une durée d’emploi de 30 jours pour la réserve sanitaire ;
- 5 ans pour l’activité de sapeur-pompier volontaire ;
- 1 an continu d’engagement ayant donné lieu à au moins 25 interventions pour la réserve citoyenne de l’Éducation nationale ;
- 3 ans continus d’engagement ayant donné lieu à la réalisation de 75 vacations par an pour la réserve civile de la police nationale ;
- 3 ans continus d’engagement ayant donné lieu à la réalisation de 350 heures par an pour la réserve citoyenne de la police nationale ;
- au moins 80 heures d’activité annuelle pour la réserve civique et ses réserves thématiques.

Pour les personnes répondant aux conditions définies ci-dessus et déclarant leurs activités bénévoles ou de volontariat, leur CPF est alimenté dans les conditions légales et réglementaires.

Les salariés exerçant des activités bénévoles ou de volontariat ouvrant droit à une alimentation du CPF peuvent utiliser ces heures après les droits inscrits au titre d’une activité professionnelle. Toutefois, seuls les droits acquis au titre du compte engagement citoyen peuvent financer les actions destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique, ainsi qu’aux sapeurs-pompiers volontaires, d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs missions.

Article 1.8 | Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié dispose d’un document appelé “Passeport formation” qui inventorie ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par la formation initiale ou continue et du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux réaliseront un modèle de passeport formation afin de faciliter son utilisation par les salariés de la branche professionnelle.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire, qui n’est pas tenu de le présenter à son employeur. Il est complété par le salarié à son initiative et par ses soins.

À l’occasion des entretiens professionnels et de l’entretien professionnel de bilan des 6 ans, l’employeur aide le salarié à identifier les compétences acquises pour compléter son passeport formation.

Article 2 | *Dispositifs de formation et d’évolution professionnelle*

Article 2.1 | Plan de développement des compétences

Article 2.1.1 | Objectifs

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l’employeur d’assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l’obligation d’assurer l’adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l’évolution dans l’emploi.

Chaque entreprise, quel que soit son effectif, doit élaborer un plan annuel ou pluriannuel de développement des compétences.

Le comité social et économique doit être consulté sur le plan de développement des compétences de l’entreprise, quel que soit son effectif, dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dès lors que la branche abondera au plan de développement des compétences, l’avis du CSE devra être fourni à l’OPCO de la branche.

Le plan de développement des compétences a pour objectif :

- d’adapter les salariés aux exigences de leur poste de travail ;
- et d’anticiper les évolutions de l’emploi et le maintien dans l’emploi.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

- les enjeux de modernisation, d’adaptation, d’évolution des emplois, de l’organisation du travail, des services et prestations assurées par l’entreprise ;
- les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d’actualisation des orientations de la branche.

Par accord d’entreprise à durée déterminée il peut être défini une répartition pluriannuelle des sommes consacrées à la mise en œuvre du plan de développement des compétences, ainsi qu’un fléchage des actions de formation qu’elles financeront.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF et à l’observatoire de branche l’étude des freins aux départs en formation.

Article 2.1.2 | Modalités de départ en formation

Toute action de formation dite “obligatoire,” qui conditionne l’exercice d’une activité ou d’une fonction, en application d’une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue du temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération du salarié par l’entreprise.

Les autres actions de formation, dites “non obligatoires,” peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de :

- 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Pour que les actions de formation puissent se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail, le salarié doit donner son accord. L’employeur veillera à ce que les formations réalisées hors temps de travail puissent respecter la conciliation de la vie personnelle et professionnelle du salarié, notamment au regard des dispositions légales relatives aux repos et à la durée légale de travail.

Le CSE est consulté chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l’entreprise et sur le plan de développement des compétences. Cet avis est transmis à l’employeur qui doit établir une réponse dans un délai de 1 mois.

Article 2.1.3 | *Autres modalités d’acquisition des compétences et qualifications*

L’action de formation en situation de travail

La mise en place d’actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d’opportunité et de faisabilité, de même qu’un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens.

L’AFEST s’intègre dans le plan de développement des compétences et s’articule autour d’une mise en situation de travail et d’une séance réflexive animée par un formateur issu d’un organisme de formation.

Il est rappelé que les actions de formation en situation de travail doivent être organisées après le respect d’un délai de prévenance de 48 heures.

Il est rappelé que les actions de formation en situation de travail ne dérogent pas à la réglementation de la formation professionnelle. Ainsi, inscrites aux plans de développement des compétences, elles s’inscrivent dans une logique prévisionnelle. Le salarié en est donc prévenu dans les mêmes délais que les autres formations.

Dans tous les cas, une formation en situation de travail qui serait programmée après la consultation du CSE sur le plan de développement de compétences en constitue une modification et entraîne donc l'obligation d'une nouvelle consultation.

En l'absence de CSE, un salarié doit en être prévenu avec un délai de prévenance de 15 jours.

Il est rappelé que :

- les actions de formation en situation de travail (AFEST) sont organisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif ;
- durant l'AFEST, le salarié est en situation de stagiaire de la formation professionnelle. Il ne peut donc pas être sanctionné au titre d'erreurs commises dans le cadre de l'action de formation.

Concernant la mise en œuvre de l'AFEST :

- l'AFEST doit être mise en place dans l'entreprise uniquement avec un organisme de formation ;
- le formateur animant la séance réflexive ne peut être en aucun cas un supérieur hiérarchique du salarié et doit être obligatoirement formé à cette méthode pédagogique ;
- l'AFEST vise à l'acquisition d'une ou plusieurs compétences préalablement définies et, *a minima*, fait l'objet d'une attestation de compétence remise au salarié.

Dans le cas où le tuteur est salarié d'une entreprise relevant de la présente convention collective, il bénéficie des dispositions de l'article 4.4 du présent accord.

L'action de formation ouverte et/ou à distance

Les formations ouvertes ou à distance s'intègrent dans le plan de développement des compétences. Elles comprennent une assistance technique et pédagogique, une information sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée estimée en moyenne ainsi que les évaluations en cours et en fin de l'action. L'employeur s'assure que le salarié dispose des moyens techniques lui permettant de suivre la formation.

Lorsque la formation a lieu sur le temps de travail, l'employeur doit fixer la détermination des temps de formation, notamment, selon le programme de l'organisme de formation, au moyen d'un calendrier définissant les temps et périodes de connexion, le lieu et les ressources techniques mises à disposition du stagiaire pour suivre sa formation en ligne.

Il est rappelé que :

- les formations ouvertes ou à distance (FOAD) organisées sur le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif ;
- durant la FOAD, le salarié est en situation de stagiaire de la formation professionnelle. Il ne peut donc être sanctionné au titre d'erreurs commises dans le cadre de l'action de formation.

Concernant la mise en œuvre de la FOAD :

- la FOAD doit être mise en place dans l'entreprise uniquement avec un organisme de formation ;
- la FOAD vise à l'acquisition d'une ou plusieurs compétences, qualifications et, *a minima*, fait l'objet d'une attestation de compétence remise au salarié.

Article 2.1.4 | Entreprises de 50 salariés et plus équivalents temps plein

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir le développement de la formation professionnelle dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour ce faire, chaque année, la CPNEF déterminera, dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle de la contribution formation, le montant de l'enveloppe attribuée au financement des formations des salariés des entreprises de 50 salariés et plus ainsi que les modalités d'attribution.

Article 2.1.5 | Formation des dirigeants bénévoles

En référence à l'accord multiprofessionnel du 8 avril 2011 sur la formation des dirigeants bénévoles, il est considéré que le développement des compétences des dirigeants bénévoles, notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et au fonctionnement des entreprises, est essentiel pour la branche professionnelle.

Ainsi, chaque année, la CPNEF fixera les priorités et les financements pouvant y être affectés dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle évoquée à l'article 6.

Il s'agit d'un financement spécifique qui ne peut être supérieur à 3 % de la collecte des fonds de la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences. La CPNEF veillera à ce que des dispositifs facilitent l'accès à ces formations.

Il est entendu par dirigeant bénévole l'administrateur élu ou désigné par les administrateurs du conseil d'administration de la structure gestionnaire ayant un mandat lié à la fonction d'employeur. De ce fait, sont considérés comme tels les présidents, vice-présidents, trésoriers, secrétaires de structure gestionnaire et tout autre administrateur en charge de la gestion des ressources humaines.

Article 2.2 | Compte personnel de formation (CPF)

Article 2.2.1 | Objectifs

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, d'accroître son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les personnes. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanciers externes.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en coconstruction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF l'étude, sur la base d'une liste de certifications qu'elle aura établie, des modalités de cofinancement du CPF par la branche pour :

- les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps et dont la qualification est inférieure ou égale au niveau 3 (ancien niveau V) ;
- les salariés en mi-temps thérapeutique ;
- les salariés absents pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération ou d'un revenu de remplacement supérieur à 6 mois.

Les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Ainsi, chaque entreprise met à disposition les outils (notamment ceux mis en ligne par l'OPCO) et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF. Parallèlement, la CPNEF élaborera des outils d'information sur le compte formation dématérialisé et son utilisation par tous les salariés.

Article 2.2.2 | Alimentation

Le CPF est crédité en euros depuis le 1^{er} janvier 2019.

Les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 500 € par an avec un plafond porté à 5 000 €.

Conformément aux dispositions légales, les salariés n'ayant pas atteint un niveau 3 (anciennement niveau V) de qualification et qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 800 € par an avec un plafond porté à 8 000 €.

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail. Néanmoins, pour les salariés en CDI, ainsi que les salariés bénéficiant des dérogations au temps partiel prévu à l'article 2.1.6.1 du chapitre V de la présente convention, des fonds conventionnels seront dédiés au financement du CPF co-construit.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations. Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé parental d'éducation ;
- absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Article 2.2.3 | CPF co-construit

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan de développement des compétences, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec :

- leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications ;
- à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ;
- ou encore à la mobilisation du CPF sur tout ou partie sur le temps de travail.

Les formations cofinancées par la branche et le salarié sont effectuées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. La part de financement à la charge du salarié en ce qui concerne les frais pédagogiques et les frais annexes (hors salaires) ne peut pas représenter plus de 60 % du budget de l'ensemble.

La branche rappelle par ailleurs les abondements obligatoires à la charge de l'employeur :

- en cas de non-respect, sur les 6 dernières années, du bénéfice des entretiens professionnels et d’au moins une formation autre qu’une formation “obligatoire”, le salarié bénéficiera d’un abondement de la part de l’employeur de 3 000 €, dans les entreprises de plus de 50 salariés. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir la CPPNI en sa mission d’interprétation ;
- en cas d’accident du travail ou d’une maladie professionnelle entraînant une incapacité supérieure ou égale à 10 %, le salarié bénéficie d’un abondement en droits complémentaires pour financer tout ou partie d’une formation. Le montant de l’abondement est fixé à 7 500 € dont l’utilisation peut être fractionnée ;
- en cas d’accord de performance, le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l’application de cet accord. En cas de refus du salarié, celui-ci peut être licencié. Il bénéficie alors d’un abondement de son CPF. Sauf si l’accord de performance collective fixe un montant supérieur, cet abondement est égal à 3 000 € minimum.

Article 2.2.4 | CPF de transition professionnelle

a) Objectifs

Le CPF de transition professionnelle permet à tous salariés, au cours de leur vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

Le salarié concerné par un CPF de transition professionnelle devra demander à son employeur, par écrit, un congé spécifique qui pourra être effectué en tout ou partie sur le temps de travail. L’employeur doit informer le salarié de sa réponse par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. En l’absence de réponse dans ce délai, l’autorisation est réputée accordée.

L’examen du projet du salarié et de sa prise en charge financière sera effectué par la commission paritaire interprofessionnelle régionale dénommée “Transitions Pro”, de la région concernée.

b) Bénéficiaires

Le CPF de transition professionnelle est ouvert à tous les salariés en CDI et CDD.

Le salarié en CDI doit justifier d’une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le salarié en CDD doit justifier d’une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Cette condition d’ancienneté n’est pas exigée pour :

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

Le CPF de transition professionnelle est mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Article 3 | *Dispositifs de formation en alternance*

La loi prévoit des dispositifs de formation tant à l’initiative de l’employeur que du salarié. Leur mise en œuvre est issue d’une volonté partagée et d’une construction entre l’employeur et le salarié.

Article 3.1 | Contrat de professionnalisation

Article 3.1.1 | Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Ainsi, ce contrat permet l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par la convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle.

Article 3.1.2 | Public

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS ou AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

Article 3.1.3 | Durée de l'action

a) Durée de l'action de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

b) Durée de l'action de formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Article 3.1.4 | Rémunération

La rémunération applicable aux titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon les dispositions conventionnelles de branche.

Âge du bénéficiaire	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau
Moins de 21 ans	58 % du Smic	68 % du Smic
De 21 à 25 ans inclus	73 % du Smic	83 % du Smic
À partir de 26 ans	88 % du Smic ou de la rémunération minimale de branche	

Article 3.1.5 | Contrat de professionnalisation expérimental

Dans l'ambition de développer le contrat de professionnalisation, les signataires décident d'en expérimenter une nouvelle modalité.

En application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le contrat de professionnalisation peut être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

Article 3.2 | Promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)

a) Objectifs

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

b) Public

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Ce dispositif s'adresse également aux salariés placés en position d'activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires.

c) Durée de l'action de professionnalisation

Conformément aux articles L. 6325-12 et D. 6324-1 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 24 mois pour les publics éligibles au dispositif.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la durée du dispositif Pro-A peut être allongée à 36 mois.

d) Durée de l'action de formation

Conformément aux articles L. 6325-14 et D. 6324-1 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale du contrat pour les bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

e) Liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A

Les certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A sont celles qui figurent à l'annexe 2 de l'accord de branche du 22 janvier 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit Pro-A.

Cette liste a été établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques de perte de compétences.

Les métiers s'organisent autour des fonctions suivantes :

- fonctions de direction ;
- fonctions liées à la petite enfance ;
- fonctions liées à l'animation ;
- fonctions administratives et liées aux ressources humaines ;
- fonctions techniques.

f) Financement de la reconversion ou de la promotion par alternance

Les dispositifs de reconversion ou de la promotion par alternance seront financés par l'opérateur de compétences désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle.

Article 3.3 | Contrat d'apprentissage

Article 3.3.1 | Objectifs

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti alterne entre enseignements théoriques et formations pratiques dans l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

Article 3.3.2 | Public

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Selon les conditions légales et réglementaires, il sera possible sous certaines conditions de réaliser un contrat d'apprentissage avec une personne de plus de 29 ans.

Les employeurs s'engagent à étudier en priorité les candidatures des salariés en procédure d'inaptitude et ceux licenciés dans les 6 mois, dans la mesure où ils font acte de candidature à un contrat d'apprentissage.

Article 3.3.3 | Rémunération et statut de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Il est soumis à la visite médicale d'embauche obligatoire au plus tard 2 mois qui suivent l'embauche.

Il participe aux élections professionnelles de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

L'ancienneté de l'apprenti dans l'entreprise et dans l'emploi est reconnue dès le 1^{er} jour de son contrat. Elle est prise en compte, durant son contrat d'apprentissage, pour le calcul de sa rémunération.

La rémunération applicable aux apprentis est fixée selon les dispositions conventionnelles suivantes :

Âge de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16 à 17 ans	30 % du Smic	42 % du Smic	58 % du Smic
18 à 20 ans	46 % du Smic	54 % du Smic	70 % du Smic
21 à 25 ans	56 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur	64 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur	81 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur
26 ans et plus	103 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur		

L'apprenti bénéficie par ailleurs de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors

de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, un complément de 15 % est ajouté au pourcentage de la rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Le contrat ne peut être conclu, comme tout contrat d'apprentissage, qu'avec des salariés de moins de 30 ans (excepté si la personne bénéficie d'une reconnaissance de "travailleur handicapé").

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de la suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage.

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu suite à la signature d'un contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération sera basée sur la rémunération perçue avant le début du contrat d'apprentissage selon les modalités suivantes :

Âge de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16 à 17 ans	30 % du salaire perçu avant le début du contrat	42 % du salaire perçu avant le début du contrat	58 % du salaire perçu avant le début du contrat
18 à 20 ans	46 % du salaire perçu avant le début du contrat	54 % du salaire perçu avant le début du contrat	70 % du salaire perçu avant le début du contrat
21 à 25 ans	56 % du salaire perçu avant le début du contrat	64 % du salaire perçu avant le début du contrat	81 % du salaire perçu avant le début du contrat
26 ans et plus	100 % du salaire perçu avant le début du contrat		

Article 3.3.4 | Mesures d'aide pour les apprentis

Le dispositif est mis en œuvre selon les dispositions légales et réglementaires. L'employeur accompagnera et encouragera les apprentis à solliciter les aides existantes de transport et d'hébergement prévues par les DIRECCTE et les régions.

Article 3.4 | Fonction tutorale

Article 3.4.1 | Objectifs

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des dispositifs en alternance.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage ou un tuteur faisant partie des salariés de l'entreprise.

L'employeur peut lui-même exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises.

La fonction tutorale recouvre les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en alternance l'alternant ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement de l'alternant, et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- contribuer à l'acquisition et au développement des compétences professionnelles visées, correspondant à la qualification recherchée et/ou au titre ou diplôme préparés par l'alternant dont il a la responsabilité en tant que tuteur ou maître d'apprentissage ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité des alternants dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps de l'alternant ;
- sensibiliser les apprentis aux questions relatives à l'égalité professionnelle femme-homme ;
- assurer le suivi personnalisé de l'alternant en lien avec l'organisme de formation et le formaliser dans le document dédié (cahier de suivi).

Article 3.4.2 | Tuteur de contrat de professionnalisation

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur désignera obligatoirement un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.

Le tuteur doit :

- être salarié de l'entreprise ;
- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur peut suivre au maximum 2 salariés en contrat de professionnalisation.

Afin que le tuteur puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.

Le tuteur ne pouvant avoir plus de 2 salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de 2 salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

Article 3.4.3 | Tuteur de Pro-A

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

Le tuteur doit :

- être salarié de l'entreprise ;
- être volontaire ;
- justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation ;
- être choisi par l'employeur.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur peut suivre au maximum 2 salariés bénéficiaires de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Afin de pouvoir exercer ses fonctions de tutorat, le salarié bénéficiera de 2 heures mensuelles consacrées à cet accompagnement. Ces 2 heures sont comprises dans le temps de travail du salarié et sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

Article 3.4.4 | Maître d'apprentissage

Pour chaque salarié en contrat d'apprentissage, l'employeur désignera obligatoirement un maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit :

- être salarié de l'entreprise ;
- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut suivre au maximum 2 apprentis.

Afin que le maître d'apprentissage puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.

Le maître d'apprentissage ne pouvant avoir plus de 2 salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de 2 salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

Article 3.4.5 | Dispositions communes à la fonction tutorale

a) Indemnisation des tuteurs ou maîtres d'apprentissage

L'employeur devra verser au tuteur ou au maître d'apprentissage une prime de tutorat d'un montant de 50 € brut par mois pendant la durée du contrat en alternance.

Le tuteur ne pouvant avoir plus de 2 salariés tutorés, le montant de cette prime ne pourra pas dépasser 100 € brut par mois.

b) Formation

Les partenaires sociaux considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle au bon déroulement des contrats en alternance. C'est pourquoi les employeurs sont invités à former les salariés tuteurs de contrat de professionnalisation et les maîtres d'apprentissage afin qu'ils puissent exercer correctement leur mission.

À l'exception du personnel de direction, les salariés qui se voient attribuer leur première mission de tutorat ou d'apprentissage devront obligatoirement suivre une formation financée en totalité par la branche ou l'OPCO.

c) Financement de l'alternance

Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage seront financés par l'OPCO, désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle ou à défaut par France compétence.

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage, une aide financière forfaitaire est versée dans le cadre de la contribution conventionnelle aux employeurs qui recrutent un apprenti. Cette aide est complémentaire aux aides prévues par les dispo-

sitions légales et réglementaires et les dispositifs prévus par l'OPCO. Elle constitue une participation aux coûts exposés par l'établissement : rémunération, fonction tutorale, temps de formation pratique, notamment.

Le montant et les modalités de cette aide sont définis par la CPNEF dans le cadre de l'affectation des ressources conventionnelles. Le montant et les modalités pourront être modulés par la CPNEF en fonction du public, du diplôme ou titre, du bassin d'emploi spécifique, et en fonction des besoins repérés dans le cadre de la GPEC de branche.

d) Accompagnement de l'apprentissage

La CPNEF établit un guide d'accompagnement de la mise en œuvre de l'apprentissage dans les entreprises de la branche.

Article 4 | *Validation des acquis et de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valider les acquis de son expérience pour obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La branche assure un financement des actions d'accompagnement collectif à la validation des acquis de l'expérience ainsi qu'une communication et des financements dédiés, sur les fonds conventionnels.

Bien que facultatif, un accompagnement de la démarche VAE est conseillé pour maximiser les chances de réussite de la validation des acquis.

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- participer aux épreuves de validation ;
- constituer son dossier de recevabilité ;
- préparer son passage devant le jury.

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 heures en temps de travail, consécutives ou non.

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par la branche professionnelle.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Article 5 | *Statut des salariés intégrant un dispositif de formation*

Lorsqu'un salarié en poste dans l'entreprise intègre un dispositif de formation, celui-ci bénéficie, lorsque sa rémunération est maintenue, du maintien et de la continuité de l'ensemble de ses droits acquis au titre de son contrat de travail. Il bénéficie entre autres des augmentations salariales liées à la rémunération individuelle supplémentaire.

Article 6 | *Dispositions pour favoriser le départ en formation des salariés les plus éloignés du système de formation continue*

Article 6.1 | Champ d'application

Les salariés les plus éloignés du système de formation continue ont un besoin accru en formation pour sécuriser leur parcours professionnel. Les dispositions suivantes visent à lever les freins à leur départ en formation.

Sont concernés par les dispositions suivantes :

- les salariés sans qualification ;

- les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 3 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
 - être titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 12 mois ;
 - être titulaire d'un CDI ;
 - bénéficier des dérogations au temps partiel prévues à l'article 2.1.6.1 du chapitre IV de la présente convention lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps.

Article 6.2 | Départ en formation

Lorsque le salarié part en formation, en VAE, qu'il recoure au conseiller en évolution professionnelle ou à un bilan de compétence, le coût lié aux déplacements et frais annexes (repas, garde d'enfants, transports sur justificatifs) est pris en charge dans le cadre des financements légaux ou conventionnels.

Article 6.3 | Financements dédiés

Les partenaires sociaux décident que la CPNEF définira chaque année des fonds conventionnels dédiés à la formation des salariés définis à l'article 6.1. Une enveloppe d'*a minima* 15 % des fonds conventionnels sera dédiée à la formation de ces salariés la 1^{re} année qui suit l'entrée en vigueur de cet avenant. Un bilan de la consommation de cette enveloppe devra être réalisé par la CPNEF à l'issue de la première année en vue d'un réajustement du pourcentage des fonds conventionnels dédiés pour l'année suivante.

Article 7 | *Reconnaissance du développement des compétences*

L'entretien annuel d'évaluation, défini à l'article 5 du chapitre V de la présente convention, prévoit de faire, entre autres, le bilan des compétences développées. Cet entretien annuel d'évaluation permet de déterminer le montant de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) accordée annuellement au salarié.

La formation professionnelle concourt au développement des compétences. Un salarié ayant suivi une ou plusieurs formations dans l'année voit ses compétences développées. Les compétences ainsi développées peuvent permettre au salarié de prétendre à une évolution de son poste.

Pour les salariés ayant suivi une ou plusieurs formations dans l'année, l'employeur étudiera la possibilité de réviser la pesée de l'emploi.

Article 8 | *Taux de contribution*

Tous les employeurs de la branche professionnelle, quel que soit le nombre de salariés équivalents temps plein, doivent consacrer à la formation professionnelle continue 2,1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution générale de la formation professionnelle de 2,1 % se compose :

- de la contribution légale unique à la formation professionnelle et à l'alternance :
 - soit 0,55 % pour les structures de moins de 11 salariés équivalents temps plein ;
 - soit 1 % pour les structures d'au moins 11 salariés équivalents temps plein ;
- d'une contribution conventionnelle visant notamment à concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la branche :
 - soit 1,10 % de la masse salariale brute annuelle pour les structures d'au moins 11 salariés équivalents temps plein ;
 - soit 1,55 % de la masse salariale brute annuelle pour les structures de moins de 11 salariés équivalents temps plein.

L'utilisation et la répartition annuelle de la part conventionnelle seront déterminées par la CPNEF de la branche professionnelle.

En outre, et conformément aux dispositions légales, une contribution de 1 % de la masse salariale brute annuelle des contrats à durée déterminée devra être versée pour le financement du CPF CDD, dans les conditions prévues par la loi.

Article 9 | *Opérateur de compétences*

L'opérateur de compétences désigné par la branche professionnelle est l'OPCO "Cohésion sociale" dénommé Uniformalion. »

Article 3 | *Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre d'une démarche globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) lancée par les partenaires sociaux. Il a pour objet de préciser la démarche et ses objectifs.

Le présent avenant constitue dès lors une annexe au chapitre VIII de la convention :

« Préambule

La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (ALISFA) regroupe l'ensemble des associations et organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que les entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1^{er} et 2 de la loi du 31 juillet 2014 n° 2014-856 et relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 4 juin 1983 (IDCC 1261). Il s'agit des organismes qui ont pour activités principales :

- l'accueil et l'animation de la vie sociale et familiale ;
- l'intervention sociale et/ou culturelle ;
- l'accueil de jeunes enfants.

Positionnées à l'échelle d'un quartier ou d'une commune, ces structures placent l'habitant au cœur de leur projet, mettent en œuvre une démarche participative et sont ainsi porteuses de développement territorial. Les activités réalisées par les salariés de la branche ont une vocation éducative, familiale et plurigénérationnelle : la volonté est de renforcer les dynamiques sur un territoire par le maintien et la structuration des liens entre les habitants.

L'observatoire de la branche recense 3 690 structures :

- 1 835 structures gestionnaires d'un ou plusieurs établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE), 967 structures gestionnaires d'un ou plusieurs centres sociaux ;
- 817 structures gérant une ou des associations de développement social local (ADSL) ;
- 71 fédérations de centres sociaux ou petite enfance.

La majorité de ces structures sont de petites tailles : 74 % comptent moins de 10 salariés en ETP. La branche compte 36 400 salariés en équivalent temps plein (ETP). 52 % des salariés sont embauchés en CDI, contre 44 % en CDD et 4 % en contrat à durée indéterminée intermittente (CDII). Selon le panorama de la branche de 2018, une des caractéristiques de notre branche est sa forte féminisation : 84 % des salariés sont des femmes.

Depuis quelques années, les entreprises de la branche doivent faire face à de nombreux changements :

- la baisse des financements publics (baisse des subventions de fonctionnement des centres sociaux, baisse des dotations des collectivités territoriales...) ;

- l'émergence de nouveaux modèles économiques (nouvelles stratégies financières, diversification des financements : appels d'offres, tarification à l'activité, mise en concurrence, financement partenarial...) ;
- la baisse des contrats aidés depuis fin 2017 ;
- l'évolution du cadre légal et réglementaire (agrément de la CAF pour les centres sociaux, règles strictes pour les lieux d'accueil du jeune enfant en matière de santé, d'hygiène, d'alimentation, accueil des enfants en situation de handicap...) ;
- l'évolution des besoins des personnes accueillies (besoins spécifiques des familles et des enfants [horaires atypiques, accueil d'urgence, accueil d'enfants porteurs de handicap], évolutions sociologiques des familles, paupérisation et isolement de certains publics, montée du chômage...) ;
- les mutations technologiques et numériques.

Les salariés de la branche sont, par ailleurs, exposés à des risques professionnels pouvant être liés à la nature des activités développées par les structures parmi lesquels :

- des risques physiques (postures de travail contraignantes notamment dans les EAJE pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques [TMS]...) ;
- des risques psychosociaux pouvant être engendrés par plusieurs facteurs (charge émotionnelle liée au contact avec les personnes accueillies, relations de proximité, niveau d'exigence de plus en plus élevé, imprévus et urgences, contraintes économiques...).

Les employeurs sont, quant à eux, confrontés à des difficultés de recrutement sur certains postes (ex : directeurs(rices), éducateurs(rices), auxiliaires de puériculture...). À ces difficultés s'ajoute un manque d'attractivité des métiers de la branche (ex : déficit d'image de certains métiers, idées reçues sur l'emploi associatif [faible reconnaissance sociale, emplois aidés, temps partiel subi, mauvaises conditions de travail, rares perspectives d'évolution...]).

Le contexte et les nombreux changements vécus dans la branche engendrent des conséquences sur les emplois, les formations mais aussi sur l'organisation du travail, et interrogent à la fois les besoins en compétences et la place des diplômes, et plus généralement des certifications professionnelles.

Compte tenu de ces constats, il est essentiel de renforcer l'effort de prospective de la branche afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences de nos structures.

Article 1^{er} | Mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche

Au regard des nombreux constats réalisés par les partenaires sociaux, la mise en place d'une démarche de GPEC apparaît donc comme une nécessité pour la branche professionnelle, les employeurs et les salariés.

Pour les structures, il s'agit d'un outil d'anticipation de leurs besoins en compétences et de développement.

Pour les salariés, il s'agit d'un outil permettant de mieux appréhender l'évolution ou la transformation de leurs métiers et les compétences à mettre en œuvre, et contribuant à la sécurisation des parcours professionnels et concourant à l'employabilité.

À travers la mise en place de démarche de GPEC, il s'agira également de promouvoir la santé au travail et de prévenir les risques professionnels.

La branche doit donc créer les conditions pour mettre en œuvre une GPEC de branche, et ainsi ancrer les politiques d'emploi et de formation arbitrées par les partenaires sociaux dans une réalité actuelle et à venir. Enfin, la branche doit impulser et favoriser

la mise en œuvre de démarches GPEC dans les structures en mettant à disposition l'information et les outils propres à analyser les besoins en compétences, en mettant en œuvre les actions nécessaires.

La branche a donc un rôle de levier et d'accompagnement des structures dans la mise en œuvre des politiques de GPEC.

Article 2 | Objectif de la GPEC de branche

Les partenaires sociaux ont décidé d'agir et d'initier une démarche de GPEC au niveau de la branche professionnelle. Cette démarche permettra notamment :

- d'analyser de façon prospective les évolutions qui impactent la branche, les activités et/ou emplois émergents ou à développer, les besoins en compétences des structures ;
- de définir les axes prioritaires en matière d'alternance, de formation et certification professionnelle ;
- d'aider les structures à mettre en place des démarches de développement des compétences.

À travers la mise en place de cette démarche de GPEC, il s'agira notamment de :

- placer les travaux de la branche dans une démarche prospective et de soutenir la négociation ;
- professionnaliser les partenaires sociaux de la branche (compréhension partagée, appropriation des concepts et des outils...) ;
- outiller les structures de la branche afin qu'elles puissent disposer de moyens dimensionnés pour les aider à anticiper et organiser leurs besoins en compétences au regard de l'évolution et des mutations de leurs activités.

Article 3 | Démarche

Les partenaires sociaux ont décidé de confier une mission à un cabinet d'expert afin d'effectuer :

- un état des lieux de la structuration actuelle de l'emploi dans la branche précisant les indicateurs à suivre à moyen et long terme ;
- une analyse prospective, permettant d'identifier les métiers et les compétences sensibles/menacés, en mutation, en tension, ou en développement/émergence ;
- un examen de l'écosystème de la branche professionnelle ;
- une analyse des dispositifs de formation ;
- un examen de l'appareil de formation initiale et continue afin, notamment, de savoir s'il répond aux évolutions des métiers de la branche ;
- une analyse des passerelles possibles entre les différents métiers de la branche.

À l'issue de la mission du cabinet d'expert, la branche devra avoir produit :

- les référentiels emplois/compétences des métiers de la branche ;
- une cartographie qualitative et quantitative des emplois, métiers, compétences de la branche à 5 ans ;
- les aires de mobilité professionnelle et les passerelles envisageables entre les différents métiers de la branche ;
- une cartographie de l'offre de formation initiale et continue ;
- des outils d'aide à la mise en place de démarche de GPEC adaptés à toutes les structures de la branche.

À partir de cette mission, la branche devra déterminer ses priorités en matière de formation, d'alternance et de certification qui feront l'objet d'un avenant au présent accord. »

Article 4 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalents temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type, compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. En conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-14 du code du travail, les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés seront négociés à l'échéance des 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent avenant. À cette occasion, un bilan du présent avenant sera réalisé en lien avec la CPNEF.

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 10 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3026 | Convention collective nationale

IDCC : 2728 | **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES ET RAFFINERIES
DE SUCRE**

Avenant n° 10 du 7 juillet 2020

relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties
et à la prime d'ancienneté au 1^{er} juillet 2020

NOR : ASET2050673M

IDCC : 2728

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

SNFS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l’objet principal de l’activité de l’entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l’activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d’une autre convention collective.

Elle ne s’applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Il est précisé que cet accord ne contient pas de stipulation relative aux entreprises de moins de 50 salariés car, dans le champ de cet accord, il n’y a pas d’entreprise de cette taille.

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l’article L. 2241-1 du code du travail et conformément à l’article 9.106 de la convention collective du 31 janvier 2008 qui prévoit l’examen de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction, les signataires de la convention collective du 31 décembre 2008 ont convenu :

Article 1^{er} | Rémunérations

Pour déterminer les rémunérations minimales conventionnelles 2020, il est procédé comme suit, étant entendu que la grille intermédiaire de calcul et le barème de prime d’ancienneté intermédiaire ne servent qu’à déterminer la rémunération à appliquer au 1^{er} juillet 2020 sans pouvoir s’appliquer en aucune manière et à quelque titre que ce soit :

1. Les rémunérations et primes visées à l’avenant n° 9 de la convention collective sont majorées de 0,8 % au titre de 2019.
2. Les rémunérations et primes résultant de cette majoration sont augmentées de 1 % à compter du 1^{er} juillet 2020.

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties, les primes et le barème des primes d’ancienneté figurant respectivement en annexe III et IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont modifiés en conséquence ci-après au sein du présent avenant.

Article 1.1 | Indemnité pour travail de nuit

À l’article 9.204 de la convention collective, la phrase « Une indemnité de 12,5 % est appliquée pour le travail en poste de nuit » est remplacée par : « Une indemnité de 15 % est appliquée pour le travail en poste de nuit ».

Article 2 | Dépôt

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l’article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est pourvue d’un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre du travail, de l’emploi et de l’insertion, du ministre de l’agriculture et de l’alimentation, ainsi qu’au secrétariat-greffe des prud’hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3 | Entrée en vigueur et extension

À l’initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l’objet d’une demande d’extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l’emploi et de l’inser-

tion ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2020.

Fait à Paris, le 7 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Barème des rémunérations minimales annuelles

Grille intermédiaire de calcul (majoration de 0,8 % sur grille 2018)

Catégorie	Classe	Rémunération minimale annuelle garantie
Ouvrier/employé 1	1 – niveau A	19 527,49
	1 – niveau B	19 895,16
	2 – niveau A	20 348,06
	2 – niveau B	20 892,75
	3 – niveau A	21 540,19
	3 – niveau B	22 294,39
	4 – niveau A	23 163,48
	4 – niveau B	24 159,27
Agent maîtrise/technicien	5 – niveau A	25 294,63
	5 – niveau B	26 584,80
	6 – niveau A	28 047,41
	6 – niveau B	29 702,36
	7 – niveau A	31 573,11
	7 – niveau B	33 689,03
Cadre	8	36 080,55
	9	43 296,17
	10	54 120,83

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

Agent de maîtrise et technicien confirmé^[1] : 26 985,14 €.

Ingénieur et cadre confirmé^[1] : 37 539,24 €.

Cadre supérieur : 70 379,18 €.

Prime de panier, poste de 8 heures : 5,55 €.

Prime de panier, poste de plus de 8 heures : 7,00 €.

Prime de vacances : 480,00 €.

Prime de polyvalence :

1. Validation de la formation la 1^{re} année : 176,43 €.

2. Exercice de la polyvalence la 1^{re} année : 176,43 €.

3. Exercice de la polyvalence les années suivantes : 352,87 €.

[1] > 2 Campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

Annexe II Barème prime d'ancienneté intermédiaire (Majoration de 0,8 % sur primes 2018)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	439	458	480	500	524	544	563	586	600	633	666	698	730	763
≥ 6 < 9	877	921	962	1 003	1 047	1 087	1 129	1 172	1 200	1 264	1 330	1 396	1 460	1 526
≥ 9 < 12	1 318	1 381	1 446	1 507	1 572	1 634	1 697	1 760	1 805	1 902	2 000	2 099	2 198	2 295
≥ 12 < 15	1 757	1 842	1 927	2 010	2 096	2 179	2 264	2 348	2 404	2 537	2 668	2 797	2 930	3 062
≥ 15 ans	2 198	2 304	2 408	2 513	2 619	2 725	2 831	2 936	3 006	3 171	3 335	3 498	3 664	3 827

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvrier/employé et agent de maîtrise/technicien) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Annexe III Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juillet 2020

Catégorie	Classe	Rémunération minimale annuelle garantie
Ouvrier/employé 1	1 – niveau A	19 722,76
	1 – niveau B	20 094,11
	2 – niveau A	20 551,54
	2 – niveau B	21 101,68
	3 – niveau A	21 755,59
	3 – niveau B	22 517,33
	4 – niveau A	23 395,12
	4 – niveau B	24 400,87
Agent de maîtrise/technicien	5 – niveau A	25 547,57
	5 – niveau B	26 850,64
	6 – niveau A	28 327,89
	6 – niveau B	29 999,39
	7 – niveau A	31 888,84
	7 – niveau B	34 025,92
Cadre	8	36 441,35
	9	43 729,13
	10	54 662,04

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 545,34 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

Agent de maîtrise et technicien confirmé^[1] : 27 255,00 €.

Ingénieur et cadre confirmé^[1] : 37 914,64 €.

Cadre supérieur : 71 082,97 €.

Prime de panier, poste de 8 heures : 5,61 €.

Prime de panier, poste de plus de 8 heures : 7,07 €.

Prime de vacances : 485,00 €.

Prime de polyvalence :

Validation de la formation la 1^{re} année : 178,20 €.

Exercice de la polyvalence la 1^{re} année : 178,20 €.

Exercice de la polyvalence les années suivantes : 356,39 €.

[1] > 2 Campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

Annexe IV Prime d'ancienneté

Montant annuel applicable au 1^{er} juillet 2020

Classes Niveaux	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	443	462	484	505	529	549	568	591	606	639	672	704	737	770
≥ 6 < 9	885	930	971	1 013	1 057	1 097	1 140	1 183	1 212	1 276	1 343	1 409	1 474	1 541
≥ 9 < 12	1 331	1 394	1 460	1 522	1 587	1 650	1 713	1 777	1 823	1 921	2 020	2 119	2 219	2 317
≥ 12 < 15	1 774	1 860	1 946	2 030	2 116	2 200	2 286	2 371	2 428	2 562	2 694	2 824	2 959	3 092
≥ 15 ans	2 219	2 327	2 432	2 538	2 645	2 752	2 859	2 965	3 036	3 202	3 368	3 532	3 700	3 865

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvrier/employé et agent de maîtrise/technicien) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Accord du 13 mars 2020

relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité
(AGECFA Voyageurs)

NOR : ASET2050672M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant que le protocole d'accord du 19 avril 2017 a prévu l'ouverture d'une négociation visant à conclure d'ici au 31 décembre 2019 un accord en vue de la mise en place d'un dispositif de gestion des fins de carrière se substituant aux actuels congés de fin d'activité.

Considérant que le projet gouvernemental de réforme du système des retraites n'a pas permis aux partenaires sociaux d'aboutir à un accord dans le délai initialement prévu.

Considérant l'attachement des parties signataires aux congés de fin d'activité.

Considérant la situation financière de l'AGECFA Voyageurs.

Considérant la nécessité de renforcer la compétitivité des entreprises et le pouvoir d'achat des salariés du secteur.

Les parties signataires conviennent de la conclusion du présent accord, visant à instaurer un taux d'appel sur la cotisation de l'AGECFA Voyageurs, dans l'attente de la conclusion d'un accord modernisant les congés de fin d'activité du transport routier de voyageurs.

Article 1^{er} | Détermination du taux d'appel des cotisations à compter du 1^{er} avril 2020

Le taux de cotisations fixé à l'article 6.1 de l'accord du 29 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs est, à compter du 1^{er} avril 2020, appelé à hauteur de 1,45 % jusqu'à la mise en œuvre de l'accord instituant un dispositif de gestion des fins de carrière se substituant aux actuels congés de fin d'activité.

Les parties signataires conviennent de réexaminer la situation en 2021 en fonction de l'évolution de la situation financière de l'AGECFA Voyageurs.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} avril 2020.

Article 4 | Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 13 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Accord du 4 juin 2020

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2050674M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

(rappel des grands principes et des objectifs)

Par le présent accord, les partenaires sociaux rappellent que la lutte contre les discriminations est l'affaire de tous et nécessite l'implication de tous les acteurs de la branche. La promotion du principe d'égalité des chances et de traitement doit être au centre des préoccupations de la vie économique et sociale : recrutement, rémunération, formation professionnelle et accès aux stages, affectation et déroulement de carrière ou de parcours professionnel notamment.

Le plan sectoriel mixité transports signé le 16 juillet 2014 par la branche transports routiers marque l'engagement de la profession et sa volonté de progresser vers la mixité, de la développer au sein des métiers et de poursuivre ses efforts en la matière. Dans certaines régions, les partenaires sociaux se sont également engagés via des accords-cadres visant à favoriser l'accès des métiers des transports routiers au public féminin, promouvoir la mixité des métiers, sensibiliser les acteurs de l'éducation et de l'orientation, œuvrer pour l'élargissement des choix professionnels et accompagner les acteurs des entreprises.

Les femmes sont traditionnellement peu présentes dans les métiers couverts par la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport, notamment dans les métiers de la conduite, bien que les taux de présence soient en progression (+ 38 % sur 16 ans) : il s'avère en effet que la branche transports routiers est composée de plus de 80 % de salariés masculins.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche transports routiers souhaitent inscrire l'égalité professionnelle au cœur de la négociation collective, afin de souligner que l'égalité professionnelle constitue tant une priorité de la branche que des entreprises et que l'égalité d'accès est un des grands principes à souligner.

Le présent accord constitue une première étape permettant d'établir un constat partagé sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi dans la branche, via un diagnostic élaboré à partir de données chiffrées dont dispose la profession.

À partir des éléments de ce diagnostic, dans le prolongement du plan sectoriel mixité transports et des actions menées régionalement, les partenaires sociaux conviennent d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche en matière d'égalité professionnelle via les dispositions suivantes :

- poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche ;
- développer la politique de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Article 1^{er} | *État des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche (cf. en annexe le diagnostic effectué en 2018)*

■ Diagnostic

Les partenaires sociaux s'entendent sur le diagnostic partagé suivant : le bilan de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la branche transports routiers est globalement positif, au regard du diagnostic paritaire constaté en 2019.

Il ressort ainsi de l'état des lieux que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est mieux respecté dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) que dans l'ensemble de l'économie et que le recours au temps partiel, par exemple, y est structurel et non pas corrélé au sexe du salarié.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les points positifs doivent être consolidés et que, la branche transports routiers étant composée à 80 % de salariés masculins, un plus grand équilibre doit être recherché. Des efforts restent ainsi à faire, notamment en matière d'attractivité et d'accès aux métiers des transports routiers ainsi qu'en matière d'accès à la formation.

■ Suivi de la situation

Dans le but d'affiner le diagnostic initial et de permettre l'étude périodique de l'évolution de la situation de manière fiable, les parties signataires décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche.

Elles souhaitent également les enrichir afin d'avoir une vision plus complète de la situation.

■ Ajout d'indicateurs dans le rapport OPTL

Les partenaires sociaux de la branche décident d'engager les démarches nécessaires afin de compléter le rapport annuel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications transport et logistique (OPTL) par la mise en place des indicateurs suivants :

- rémunération :
 - salaire moyen par sexe, par catégorie professionnelle et ancienneté ;
 - salaire moyen par sexe, par métier et ancienneté (le salaire moyen s'entendant toute prime comprise à coefficient égal) ;
- formation :
 - répartition des types d'actions de formation par catégorie professionnelle et par sexe ;
 - taux de placement, par formation et par sexe.

Ces données seront mises à jour annuellement et donneront lieu à un rapport écrit remis aux partenaires sociaux. Ce rapport fera également l'objet d'ajout d'indicateurs génériques comparatifs permettant de situer la branche transports routiers par rapport aux autres branches et/ou à l'économie nationale.

■ Étude qualitative

Les parties signataires souhaitent également l'élaboration d'une étude qualitative portant sur la situation comparative des femmes et des hommes.

Cette étude, élaborée par l'OPTL, sera pilotée par la CPPNI de la branche.

Cette dernière sera chargée de l'élaboration du cahier des charges visant à permettre une analyse qualitative de la situation comparée, l'étude pouvant être menée sur la base d'un échantillon plus restreint et ciblé.

Sur la base de ces rapports, les partenaires sociaux examineront les mesures correctives susceptibles d'être mises en place afin de remédier aux inégalités constatées dans le cadre annuel de la négociation sur les salaires.

■ Recueil de bonnes pratiques

Parallèlement, afin d'assurer une bonne information des employeurs et salariés de la branche et faciliter l'identification par tous de mesures permettant la suppression des inégalités, les parties signataires chargent la formation « Emploi-formation » de la CPPNI de mettre en place un dispositif de recueil d'informations sur les bonnes pratiques réalisées par les entreprises de la branche en la matière.

Ce recueil permettra la constitution d'une « boîte à outils » dont l'accès sera facilité par le biais des différents supports de communication existants ou à venir dans la profession et notamment le site de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPTL).

■ Rapport annuel d'activité de la branche

Les partenaires sociaux rappellent également que la branche établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de son rapport annuel d'activité.

Article 2 | *Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination*

■ Rappel du cadre légal, réglementaire et conventionnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, nul ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ;
- prendre en considération le sexe ou l'état de grossesse pour prendre des mesures en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Dans le strict respect de ce principe général de non-discrimination, il est rappelé d'une part que les dispositions de la CCNTR s'appliquent sans distinction de sexe et d'autre part que, dans ce cadre, des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes) sont possibles.

■ Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à poste équivalent

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou travail de valeur égale.

Il est souligné que, selon la définition retenue par le code du travail, la rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

Par ailleurs, la différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

Les partenaires sociaux soulignent que la définition des différents niveaux de classification de la CCNTR se doit d'être conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prend chaque année en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Afin de remédier aux éventuels écarts de rémunération, les partenaires sociaux rappellent que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a instauré, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, une obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes (communément dit « Index égalité femmes hommes »).

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent également faciliter l'identification des outils et bonnes pratiques permettant la suppression des éventuels écarts de salaires et permettre leur diffusion à l'ensemble des employeurs et salariés.

Annuellement, lors de la négociation sur les salaires, les solutions identifiées et recueillies grâce au dispositif mis en place par le présent accord (cf. art. 1^{er} ci-dessus) seront analysées afin de construire un document d'aide à la réduction des éventuels écarts, à destination des employeurs de la branche.

■ Élaboration d'une plaquette d'information

Dans un esprit pédagogique, les parties signataires s'engagent à élaborer, dans le cadre de la formation « Emploi-formation » de la CPPNI, un document d'information sur les dispositions

légales et conventionnelles en matière d'égalité femmes/hommes, à destination des entreprises et des salariés.

Il sera accessible à tous, via des sites Internet tels que ceux des organisations patronales et syndicales et de l'OPTL notamment.

Ce document invitera par ailleurs à la remontée d'informations sur les dispositifs mis en place par les entreprises, afin d'en faciliter le partage.

Article 3 | Conditions d'accès aux métiers des transports routiers

■ Promotion de l'image/lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent soutenir les entreprises des transports routiers dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable et s'engagent pour ce faire dans la lutte contre les stéréotypes.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers des transports routiers résulte en effet bien souvent de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

La formation initiale notamment joue un rôle central dans la mixité des métiers. Les partenaires sociaux soulignent qu'une attention particulière doit être attachée à ce que les bonnes informations soient diffusées largement afin de favoriser l'orientation scolaire des jeunes des deux sexes qui permettra d'assurer l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes.

■ Politique de communication

Afin de répondre à cet objectif, la branche développera plusieurs actions de communication visant à promouvoir la mixité dans les métiers qui apparaissent à fort déséquilibre, et notamment sur les axes suivants :

- actions en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec l'Éducation nationale ;
- actions en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

■ Politique de sensibilisation

L'ensemble des partenaires sociaux de la branche, organisations patronales comme organisations syndicales, tendent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans leurs délégations afin de lutter concrètement contre les stéréotypes et d'encourager à la mixité des emplois.

De plus, ils diffuseront des informations portant sur la mixité (études, événements, etc.) publiées par des organismes ou associations faisant référence.

■ Politique de recrutement neutralisée

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les qualifications des candidats et leurs compétences (y compris l'expérience professionnelle) et incitent les entreprises à varier autant que possible leurs canaux et moyens de recrutement ainsi qu'à sensibiliser leurs différents partenaires en matière d'emploi.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Aucune discrimination à l'égard du sexe ne doit intervenir dans la définition de poste.

À cet égard, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi, les partenaires sociaux de la branche recommandent aux employeurs d'utiliser une des formulations suivantes :

- mentionner les deux genres (exemple : « conducteur/conductrice »), lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination aux masculin et féminin ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (exemple : « Agent (H/F) »), lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin ;
- utiliser des mots neutres (exemple : « personne chargée de... ») pour qu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent par ailleurs que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Article 4 | Conditions d'accès à la formation

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation est essentielle, permettant d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement du parcours professionnel et dans l'évolution des qualifications (sur la conciliation vie privée et accès à la formation, se référer à l'article 6 du présent accord).

■ Égalité d'accès aux actions de formation

Les partenaires sociaux rappellent le principe de l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, en lien étroit avec la politique formation de la branche.

■ Promotion de l'égalité quantitative et qualitative

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes, quelles que soient leurs conditions d'emploi.

Les partenaires sociaux soulignent que l'égalité d'accès aux actions de formation s'entend tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (thèmes, niveaux des formations dispensées).

Les partenaires sociaux rappellent ainsi aux entreprises qu'elles doivent s'assurer de l'égalité d'accès en leur sein aux différents dispositifs de formation (plan de développement des compétences, congé de formation, compte personnel de formation...).

Les parties signataires chargent la formation « Emploi-formation » de la CPPNI de la branche d'examiner annuellement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Article 5 | Conditions d'accès à la promotion professionnelle

Les parties signataires réaffirment la nécessité de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe pour refuser d'accorder une promotion.

■ Faciliter l'évolution des parcours professionnels

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures ainsi qu'aux postes à responsabilité.

■ Situation spécifique de l'encadrement

Les partenaires sociaux de la branche soulignent la bonne représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement par rapport à leur représentation totale dans la branche.

Ils tiennent toutefois à rappeler que les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures ainsi qu'aux postes à responsabilité.

Afin de permettre que l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilité se poursuive, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Les partenaires sociaux veilleront également au suivi de cet indicateur au niveau de la branche, grâce à l'analyse des données en leur possession.

Article 6 | *Conditions de travail et d'emploi*

■ Rappel des principes généraux permettant de concilier vie privée/vie professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai.

Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux rappellent que la salariée enceinte peut être affectée temporairement, sans que cela n'entraîne de diminution de rémunération, dans un autre emploi :

- à son initiative ou celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- à l'initiative de l'employeur, lorsque la salariée occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire.

De manière générale, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail ; une attention particulière sera accordée aux salariés en situation monoparentale.

■ Maintien du lien professionnel

Les congés liés à la naissance, l'adoption ou l'éducation ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, femmes et hommes.

En conséquence, dans le respect du droit à la déconnexion, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle. Dans ce cadre, l'employeur communiquera au salarié en congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation, qui en

aura fait expressément la demande, des informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient ce dernier.

Dans le même esprit, afin de faciliter sa reprise d'activité, l'employeur pourra mettre à sa disposition des informations sur la marche de l'entreprise qui ont été diffusées collectivement pendant son absence.

■ Entretien professionnel

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Ils incitent par ailleurs les entreprises à mettre en place un entretien avant le départ en congé afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation...).

■ Évolution salariale

Les partenaires sociaux de la branche soulignent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, et ce, à compter du retour de la personne dans l'entreprise.

■ Conciliation vie privée et accès à la formation

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les périodes d'absence considérées comme du temps de travail effectif sont à prendre en compte pour le calcul des droits à formation.

Ils invitent par ailleurs les entreprises à demander aux prestataires de formation que leurs offres de formation prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes des salariés liées par des charges d'enfants en bas âge.

Par ailleurs, ils les invitent également à accorder à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires facilitent la conciliation entre le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Ils soulignent dans ce cadre l'intérêt que peuvent constituer les formations ouvertes à distance.

■ Congés payés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption sont considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Il est également rappelé que les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant ou d'adoption de l'enfant ont droit, à l'issue de ce dernier, à leurs congés payés annuels.

Dans la mesure du possible, l'employeur veillera à donner aux salariés parents d'enfants scolarisés qui le souhaitent leurs congés pendant les vacances scolaires. Une attention particulière est accordée dans l'octroi des congés aux contraintes particulières des familles monoparentales ou divorcées.

■ Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux soulignent qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

■ Congé de présence parentale

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que le salarié, dont l'enfant à charge au sens du code de la sécurité sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un congé de présence parentale pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

■ Congé pour enfant malade

Il est par ailleurs rappelé que le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré maximum de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens des dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux de la branche soulignent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette durée maximum de 3 jours par an est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Article 7 | *Situation particulière des salariés à temps partiel*

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Il est également rappelé que l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas être un obstacle à la promotion à un poste de responsabilités.

Concernant le temps partiel choisi, les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel présentées par les salariés, en fonction des emplois disponibles correspondants.

Il est souligné que les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de la carrière du salarié et doivent s'efforcer

de faire en sorte que, dans la mesure du possible, il soit conciliable avec l'organisation de la vie familiale.

Il est enfin rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 8 | Engagements futurs

Les partenaires sociaux s'engagent à suivre l'évolution de la situation comparée femmes/hommes sur la période 2019-2022, notamment via les travaux de la CPPNI.

Ils s'engagent également à mettre à jour, à la fin de cette période, les actions tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les éventuelles mesures de correction et de rattrapage nécessaires, notamment au regard des données objectives complémentaires qu'apporteront les nouveaux outils pertinents (nouveaux indicateurs notamment) ainsi qu'au regard des différentes expériences menées sur le terrain (exemple notamment de l'initiative Itinéraire égalité/les enjeux de la mixité et de l'égalité dans le transport).

Article 9 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

À l'exception des dispositions légales et réglementaires relatives à l'index égalité femmes-hommes détaillées à l'article 2 du présent accord, qui ne visent que les entreprises d'au moins 50 salariés, les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | Durée et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de la date de sa signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir sur le thème de l'égalité professionnelle dans les 3 ans suivant la signature de cet accord afin de tirer les conséquences de l'évolution de la situation, notamment au regard des différents rapports qui seront élaborés sur l'égalité femmes-hommes dans les métiers des transports routiers et activités auxiliaires.

Article 11 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juin 2020.

(Suivent les signatures.)



**RAPPORT 2018
DE LA SITUATION COMPAREE
DES FEMMES ET DES HOMMES**

**BRANCHE TRANSPORT ROUTIER
ET ACTIVITES AUXILIAIRES**

Sources :

- AFT
- AFTRAL ET PROMOTRANS
- DARES
- INSEE
- OPTL

INTRODUCTION

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations liées par une convention de branche se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Afin de favoriser le partage d'un constat sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche Transport Routier et Activités Auxiliaires du Transport, le présent rapport repose sur des indicateurs pertinents et des éléments chiffrés pour chaque secteur d'activité composant la branche, présentés via des commentaires objectifs.

A noter : selon les sources utilisées, les périodes de références diffèrent.

SOMMAIRE

I.COMPOSITION GLOBALE DE LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER	4
Répartition globale par sexe des effectifs de la Branche Transport Routier.....	4
Répartition globale par sexe et par âge des effectifs de la Branche Transport Routier.....	5
Répartition des effectifs par secteur d'activité de la Branche Transport Routier.....	6
Répartition des effectifs féminins par secteur d'activité de la Branche Transport Routier	7
Répartition des effectifs masculins par secteur d'activité de la Branche Transport Routier	8
Répartition par catégories socioprofessionnelles des salariés de la Branche Transport Routier.....	9
Répartition par catégories socioprofessionnelles des effectifs féminins de la Branche Transport Routier....	10
Répartition par catégories socioprofessionnelles des effectifs masculins de la Branche Transport Routier..	10
Répartition des effectifs féminins selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier	11
Répartition des effectifs masculins selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier	11
II.CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DE LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER	16
Typologie des contrats utilisés de la Branche Transport Routier	16
Répartition des salariés par sexe selon la typologie des contrats de travail et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier	17
Répartition tout salarié confondu selon le temps de travail (tous types de contrats) de la Branche Transport Routier.....	20
Répartition par sexe du temps de travail de la Branche Transport Routier	21
Nombre de contrats par durée de travail de la Branche Transport Routier	22
Répartition par sexe et par secteur des contrats à temps partiel de la Branche Transport Routier	22
Répartition par sexe et par CSP des contrats à temps partiel de la Branche Transport Routier	23
III.FORMATION DANS LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER.....	24
Répartition des femmes et des hommes en apprentissage par diplôme	24
Insertion des femmes et des hommes à 6 mois après la sortie de l'apprentissage dans la Branche Transport Routier	26
IV.RÉMUNÉRATION DANS LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER	27
Comparaison femmes / hommes des salaires de la Branche Transport Routier	27
CONCLUSION	28

I. COMPOSITION GLOBALE DE LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER

✓ Répartition globale par sexe des effectifs de la Branche Transport Routier

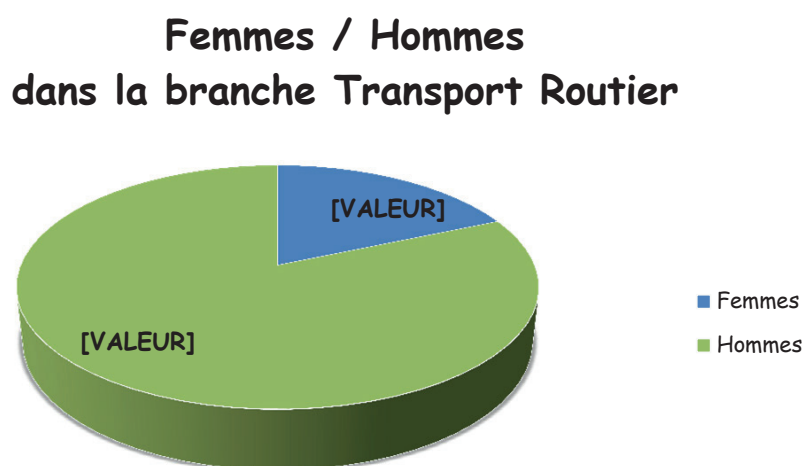
Au 31 décembre 2016, la branche Transport Routier se compose de **686 100 salariés** :

- **126 937 femmes**
- **559 162 hommes**

Ce qui se traduit par la répartition suivante :

- 18,5 % de femmes
- 81,5 % d'hommes.

Pour comparaison, au niveau national, les femmes représentent 48,3% des personnes en emploi (toutes branches, tous secteurs et métiers confondus).



Constat : en comparaison avec le marché du travail global, il y a peu de femmes dans la branche Transport Routier.

Les femmes représentent 1 actif sur 5 au niveau de la branche contre près de 1 actif sur 2 au niveau national.

Mise en perspective :

Les effectifs féminins sont en augmentation constante.

Ils n'ont toutefois statistiquement pas augmenté en 2016 dans la Branche du Transport Routier. Cela s'explique essentiellement par le fait que le nombre des emplois occupés par des hommes s'est accru plus rapidement que celui des postes occupés par des femmes.

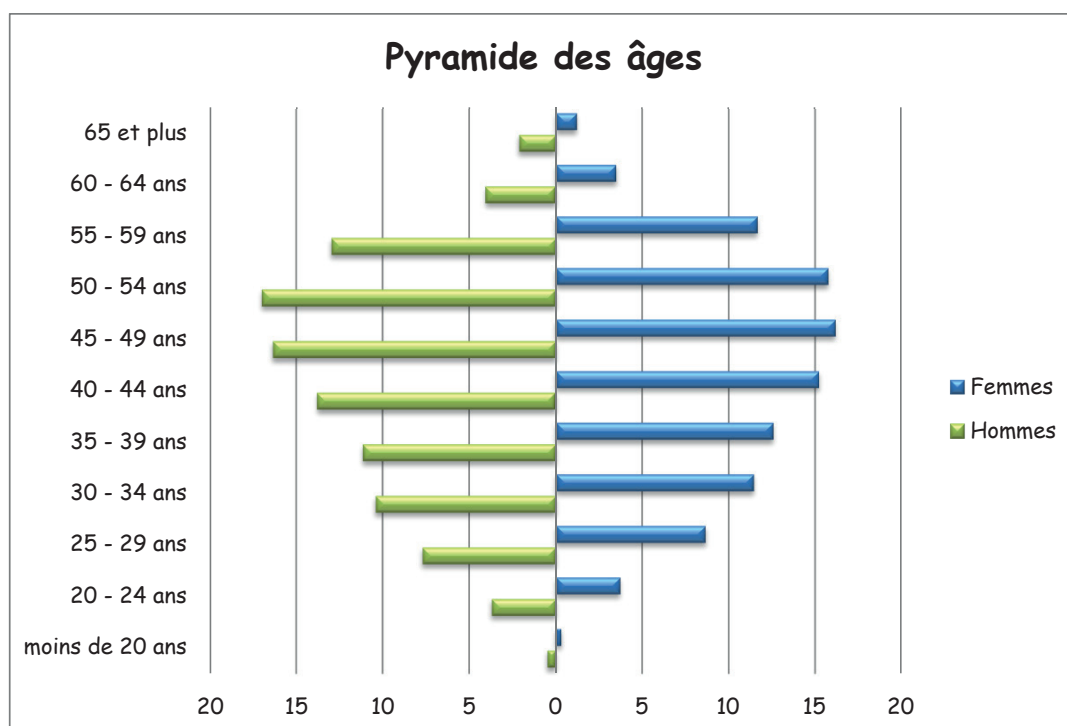
Les effectifs étaient les suivants :

	31 décembre 2000	31 décembre 2005	31 décembre 2010	31 décembre 2016
Femmes	91 854	102 644	121 000	126 937
Hommes	450 321	486 595	518 327	559 162

→ Soit un nombre de femmes en **progression de 38 % sur 16 ans**
(35 046 femmes supplémentaires).

→ Soit un nombre d'hommes en **progression de 24 % sur 16 ans**
(108 879 hommes supplémentaires).

✓ Répartition globale par sexe et par âge des effectifs de la Branche Transport Routier



Au 31 décembre 2016, l'âge moyen dans la branche était le suivant :

- 43 ans et 3 mois pour les femmes,
- 44 ans et 2 mois pour les hommes,
- 44 ans, tous sexes confondus.

À titre de comparaison, fin 2011, l'âge moyen des salariés de l'ensemble du secteur privé était de 39 ans et 5 mois.

Rappel : le faible nombre de jeunes dans la branche Transport Routier s'explique en partie par le cadre réglementaire (conditions d'âge pour l'obtention des permis).

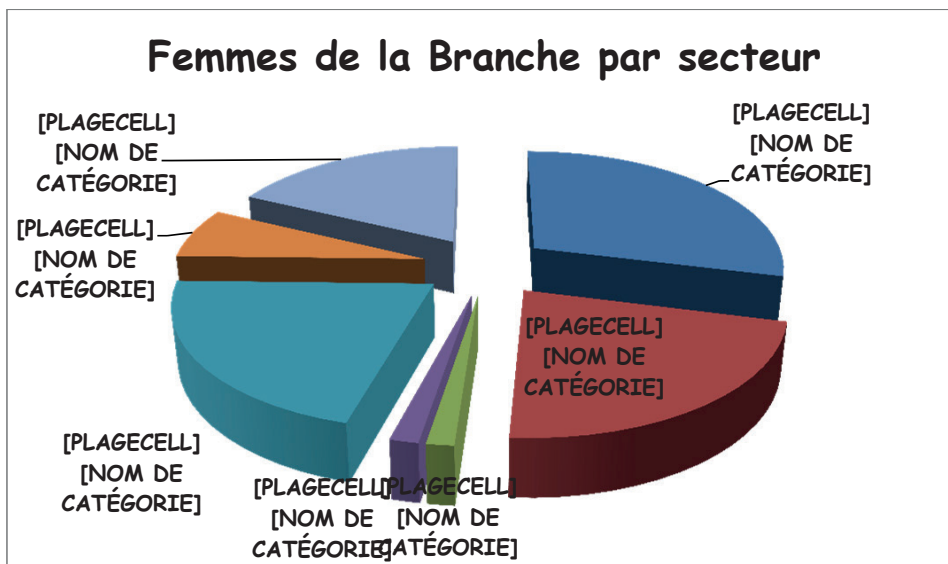
✓ Répartition des effectifs par secteur d'activité de la Branche Transport Routier

La composition de chaque secteur d'activité de la Branche est la suivante :

	FEMMES		HOMMES		TOTAL DU SECTEUR
TRM	36 694	10,61 %	309 298	89,39 %	345 992
TRV	28 200	28,01 %	72 477	71,99 %	100 677
DEM	1 884	16,62 %	9 450	83,38 %	11 334
LOC	1 960	8,39 %	21 397	91,61 %	23 357
AUX	26 960	26,52 %	74 697	73,48 %	101 657
PRL	8 653	19,09 %	36 677	80,91 %	45 330
TRS	22 586	39,11 %	35 165	60,89 %	57 751

✓ Répartition des effectifs féminins par secteur d'activité de la Branche Transport Routier

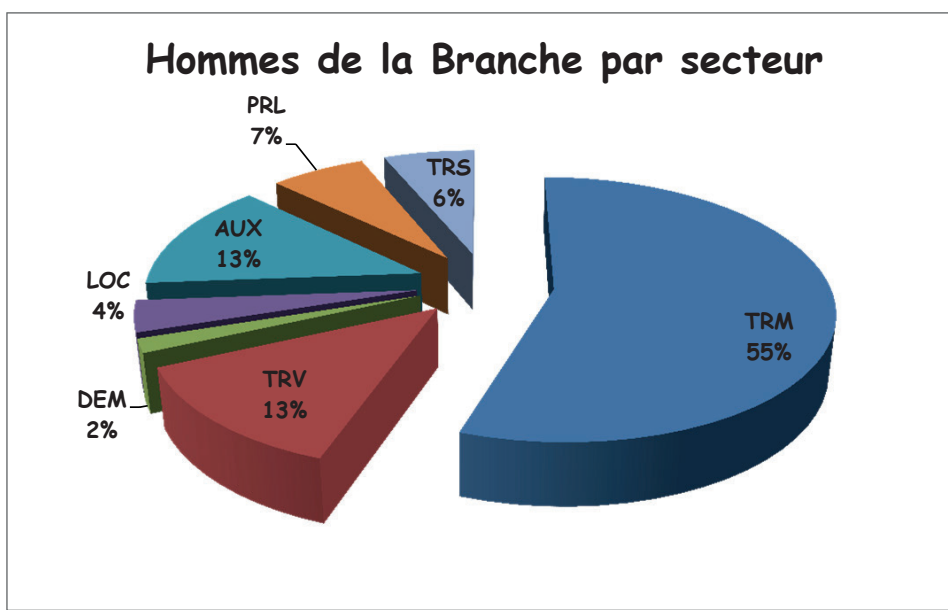
La répartition des femmes de la Branche du Transport Routier par secteur est la suivante :



	Nombre de femmes	Ventilation des femmes par secteur
TRM	36 694	28,91 %
TRV	28 200	22,22 %
DEM	1 884	1,48 %
LOC	1 960	1,54 %
AUX	26 960	21,24 %
PRL	8 653	6,82 %
TRS	22 586	17,79 %
TOTAL	126 937	100 %

✓ Répartition des effectifs masculins par secteur d'activité de la Branche Transport Routier

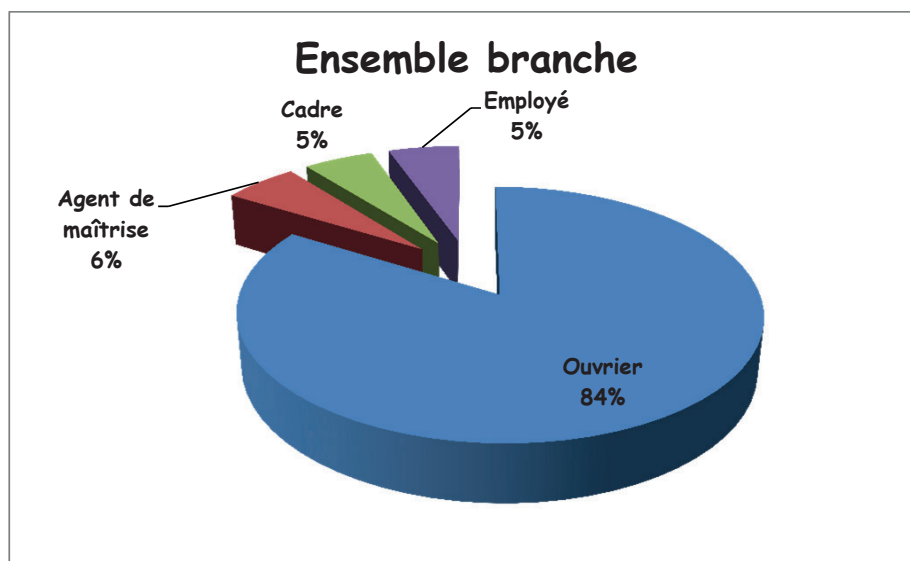
La répartition des hommes de la Branche du Transport Routier par secteur est la suivante :



	Nombre d'hommes	Ventilation des hommes par secteurs
TRM	309 298	55,31 %
TRV	72 477	12,96 %
DEM	9 450	1,69 %
LOC	21 397	3,83 %
AUX	74 697	13,36 %
PRL	36 677	6,56 %
TRS	35 165	6,29 %
TOTAL	559 162	100 %

Constat : la répartition sectorielle des femmes est plus équilibrée que celle des hommes, qui est davantage concentrée sur le TRM.

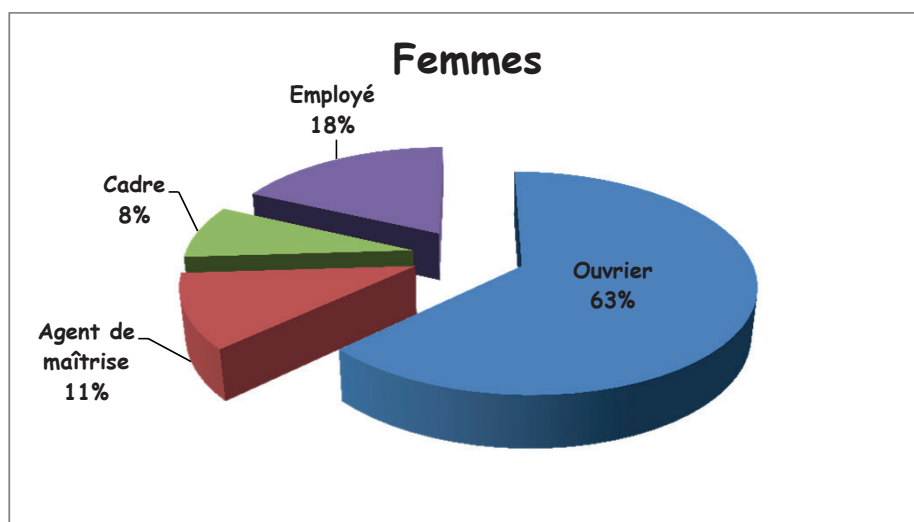
✓ Répartition par catégories socioprofessionnelles des salariés de la Branche Transport Routier



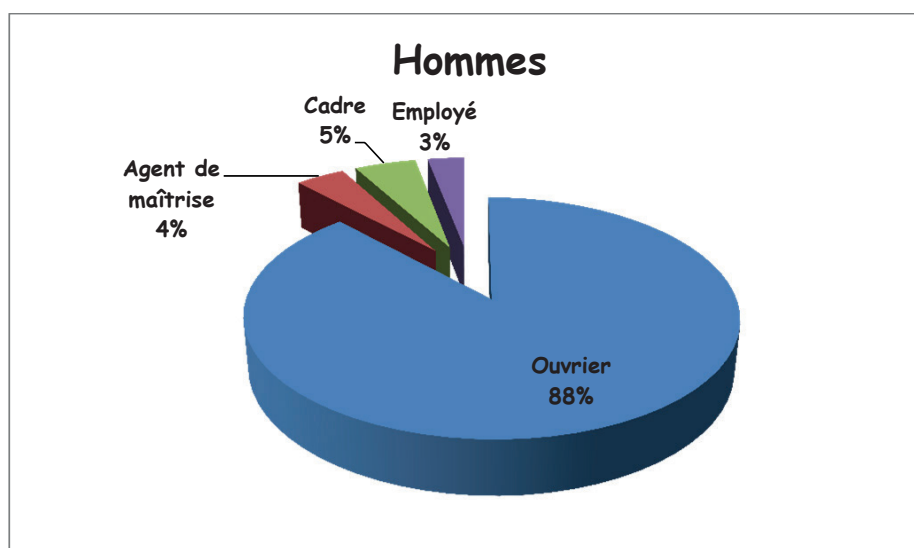
Au niveau national (toutes branches, tous secteurs et métiers confondus), la répartition des salariés par sexe selon leur catégorie socioprofessionnelle est la suivante :

	Femmes	Hommes	Ensemble
Agriculteurs exploitants	0,9 %	2,3 %	1,6 %
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	4,1 %	8,7 %	6,5 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	15,2 %	20,6 %	18,0 %
Professions intermédiaires	28,0 %	23,5 %	25,7 %
Employés	42,9 %	12,6 %	27,2 %
Ouvriers	8,6 %	32,1 %	20,8 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

- ✓ Répartition par catégories socioprofessionnelles des effectifs féminins de la Branche Transport Routier



- ✓ Répartition par catégories socioprofessionnelles des effectifs masculins de la Branche Transport Routier



✓ **Répartition des effectifs féminins selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier**

La répartition en nombre des femmes selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur d'activité est la suivante :

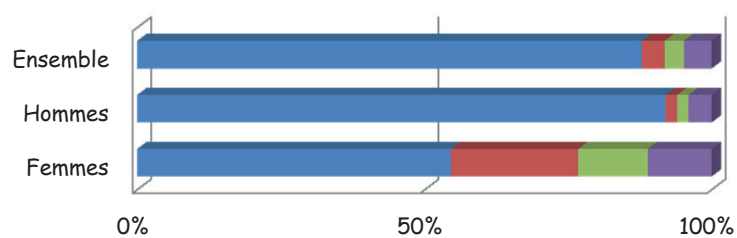
	Ouvriers	Employés	Maîtrise	Cadres	Total
TRM	19 959	8 149	4 397	4 189	36 694
TRV	23 030	2 406	1 720	1 044	28 200
DEM	957	577	130	221	1 884
LOC	1 091	408	154	307	1 960
AUX	9 163	8 077	6 503	3 217	26 960
PRL	5 538	1 483	1 106	526	8 653
TRS	19 989	1 218	178	1 201	22 586
Total	79 729	22 317	14 188	10 704	126 937

✓ **Répartition des effectifs masculins selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier**

La répartition en nombre des hommes selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur est la suivante :

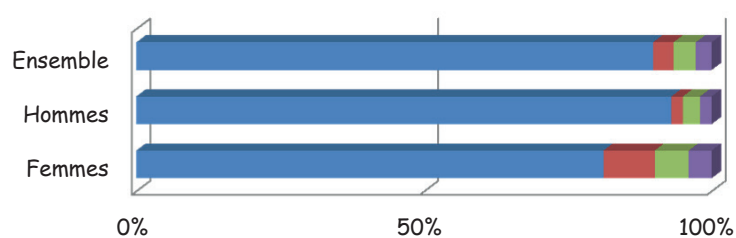
	Ouvriers	Employés	Maîtrise	Cadres	Total
TRM	283 982	5 636	7 345	12 336	309 298
TRV	67 373	1 171	2 211	1 723	72 477
DEM	8 064	215	253	919	9 450
LOC	19 955	343	397	702	21 397
AUX	54 037	4 997	8 020	7 643	74 697
PRL	28 282	3 461	3 531	1 404	36 677
TRS	33 325	254	165	1 421	35 165
Total	495 018	16 076	21 921	26 147	559 162

Focus TRM



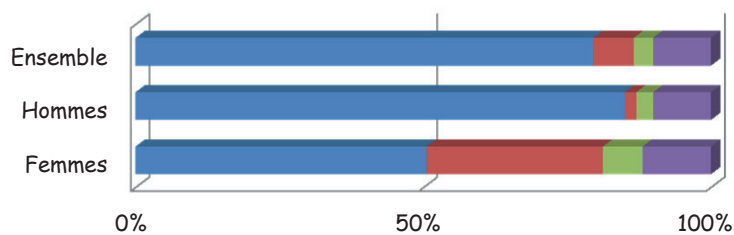
	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	54,00%	92,00%	87,83%
■ Employé	22,00%	2,00%	3,99%
■ Agent de maîtrise	12,00%	2,00%	3,40%
■ Cadre	11,00%	4,00%	4,78%

Focus TRV



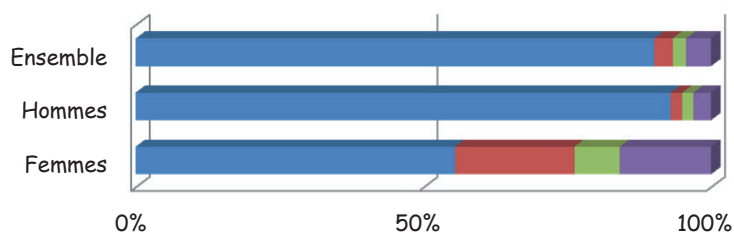
	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	82,00%	93,00%	89,79%
■ Employé	9,00%	2,00%	3,55%
■ Agent de maîtrise	6,00%	3,00%	3,90%
■ Cadre	4,00%	2,00%	2,75%

Focus DEM



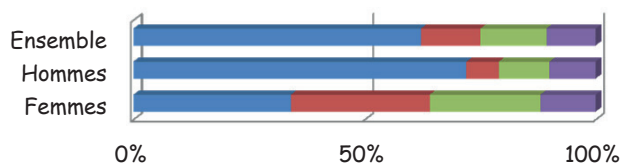
	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	51,00%	85,00%	79,58%
■ Employé	31,00%	2,00%	6,99%
■ Agent de maîtrise	7,00%	3,00%	3,38%
■ Cadre	12,00%	10,00%	10,06%

Focus LOC



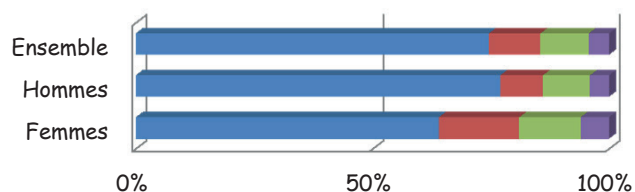
	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	56,00%	93,00%	90,11%
■ Employé	21,00%	2,00%	3,22%
■ Agent de maîtrise	8,00%	2,00%	2,36%
■ Cadre	16,00%	3,00%	4,32%

Focus AUX



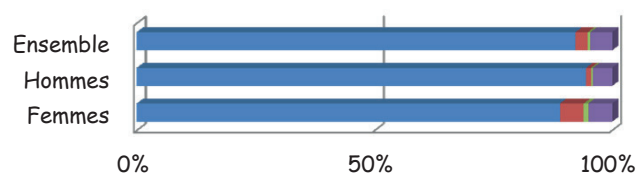
	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	34,00%	72,00%	62,17%
■ Employé	30,00%	7,00%	12,86%
■ Agent de maîtrise	24,00%	11,00%	14,29%
■ Cadre	12,00%	10,00%	10,68%

Focus PRL



	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	64,00%	77,00%	74,61%
■ Employé	17,00%	9,00%	10,91%
■ Agent de maîtrise	13,00%	10,00%	10,23%
■ Cadre	6,00%	4,00%	4,26%

Focus TRS



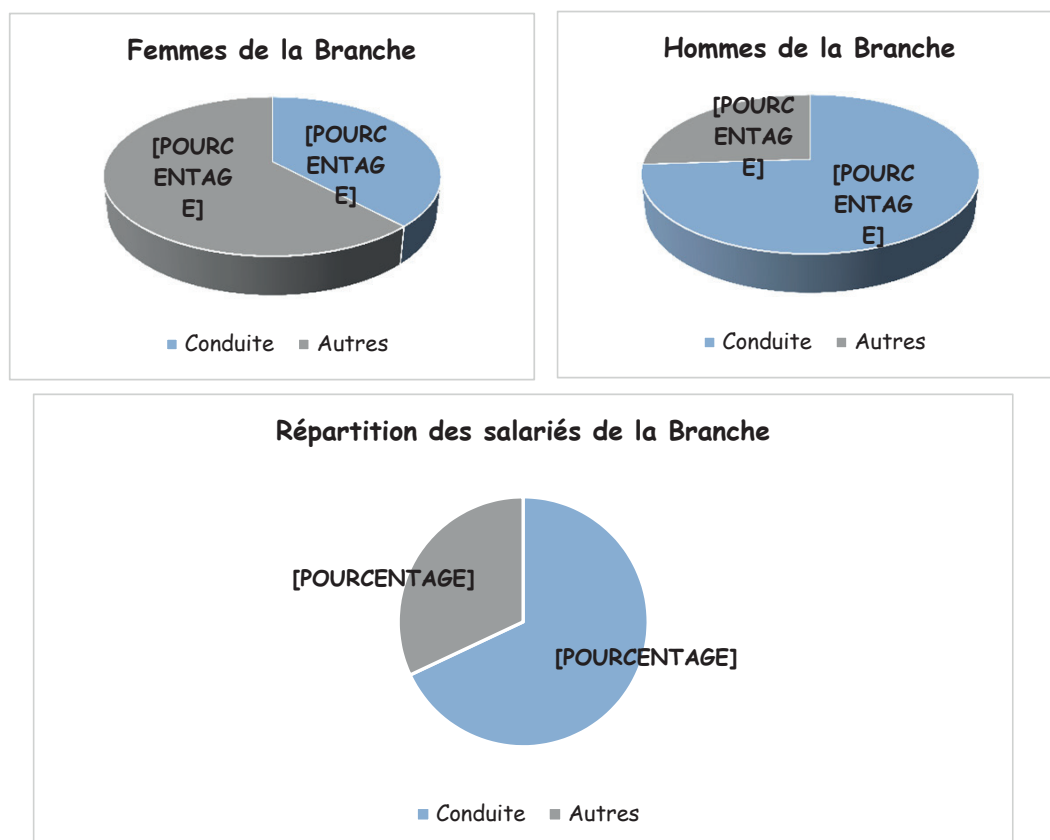
	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	89,00%	95,00%	92,32%
■ Employé	5,00%	1,00%	2,55%
■ Agent de maîtrise	1,00%	0,47%	0,59%
■ Cadre	5,00%	4,00%	4,54%

Focus métier de conduite

47 800 des 126 937 femmes salariées de la branche Transport Routier exercent un emploi de conduite (soit 38 % des femmes de la Branche, contre 74 % des hommes).

Elles se répartissent de la façon suivante :

- le Transport Routier de marchandises regroupe 17 % des femmes occupant un poste de conduite (soit 8 300 femmes à ce poste)
- le Transport Routier de personnes concentre plus de 80% des 47 800 conductrices de la branche (soit 39 500 femmes) :
 - **21 100 conductrices** dans le Transport Routier de voyageurs (soit 25 % des effectifs du secteur).
 - **18 400 conductrices** dans le Transport Routier sanitaire (soit 36 % des effectifs du secteur).



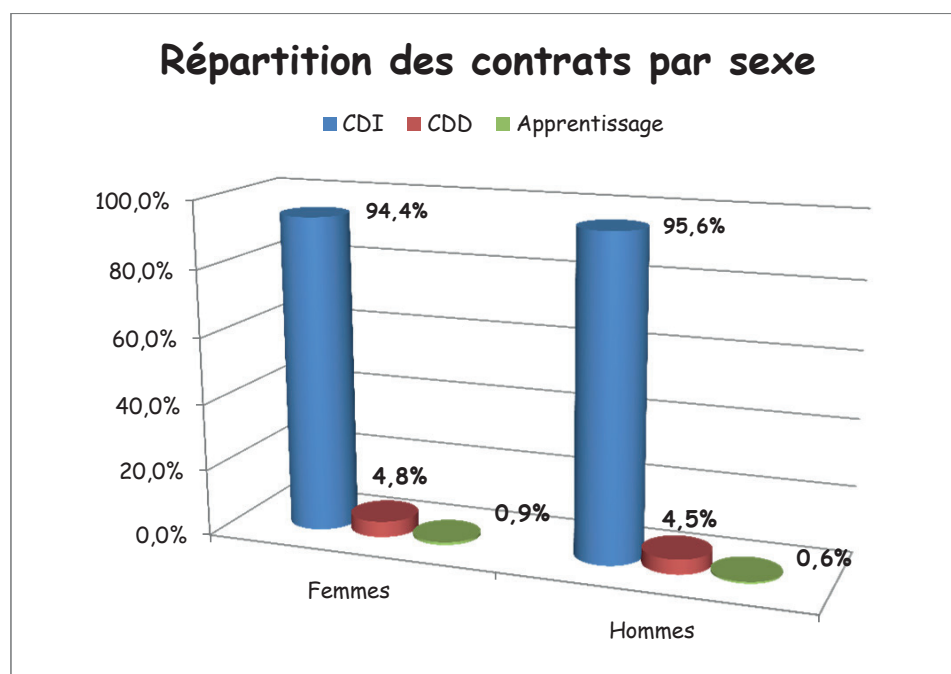
Constat :

- ✓ La répartition par catégorie socioprofessionnelle est assez atypique par rapport aux moyennes nationales
- ✓ La répartition est plus sexuée en Transport Routier de Marchandise, de Déménagement et Location
- ✓ Statistiquement, les femmes occupent davantage les postes Agent de maîtrise/cadre que les hommes
- ✓ Si les métiers de la conduite sont prépondérants, plus d'un homme sur quatre exerce un autre métier

II. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DE LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER

✓ Typologie des contrats utilisés de la Branche Transport Routier

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CDI	119 822	530 952	650 774
CDD	6 035	25 085	31 120
Apprentissage	1 080	3 125	4 205
TOTAL	126 937	559 162	686 100



650 774 des 686 100 salariés de la branche sont **en CDI**.

→ Soit **95 %** des effectifs de la branche

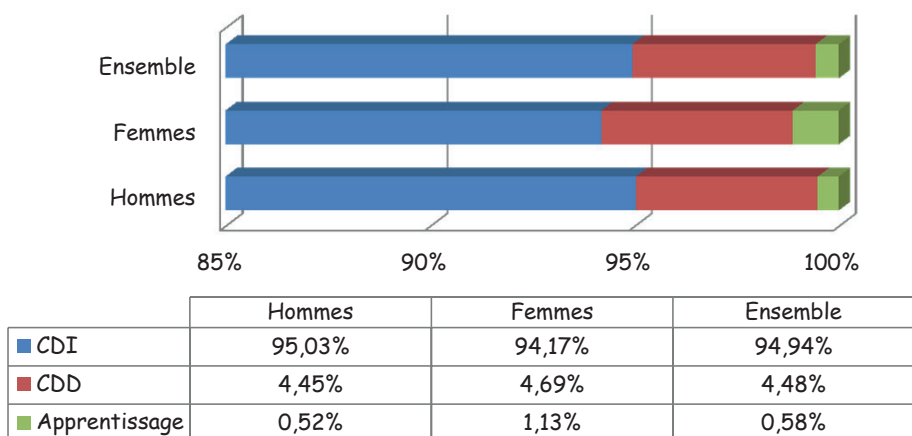
- Soit **94,4 %** des femmes
- Soit **95,6 %** des hommes

Pour comparaison, au niveau national, 85,3 % des salariés sont en CDI (*toutes branches ; tous secteurs et métiers confondus*)

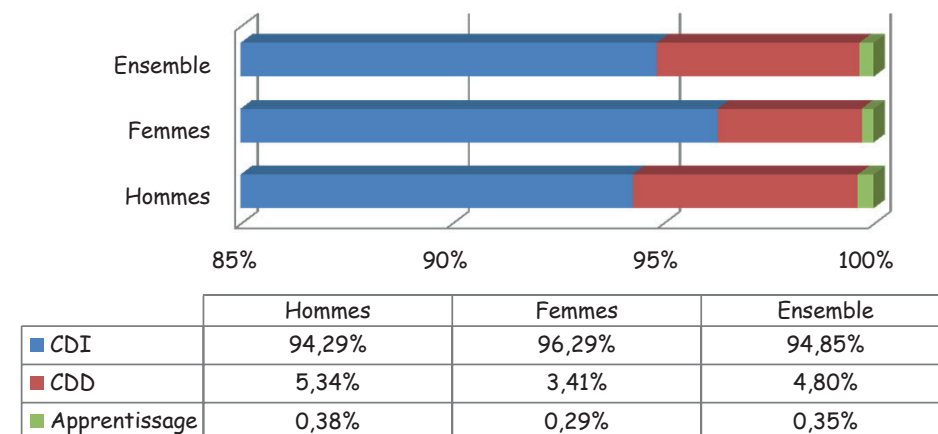
- 85,1 % des femmes sont en CDI
- 85,4 % des hommes sont en CDI

- ✓ Répartition des salariés par sexe selon la typologie des contrats de travail et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier

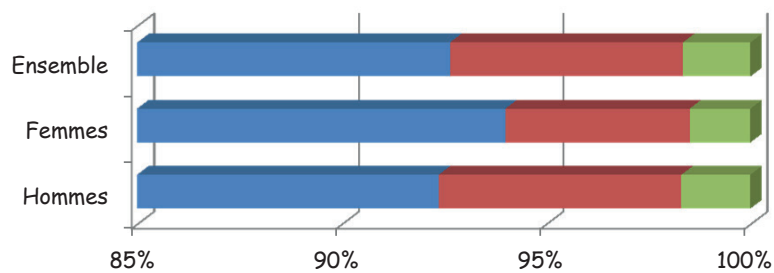
Focus TRM



Focus TRV

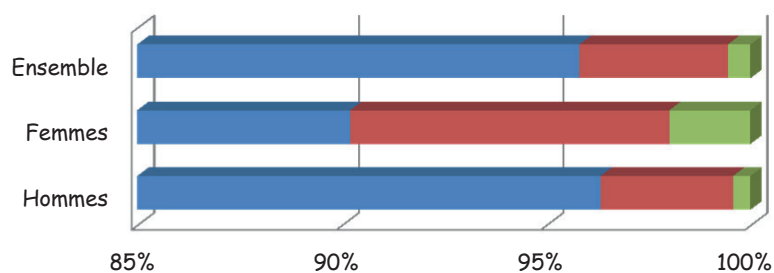


Focus DEM



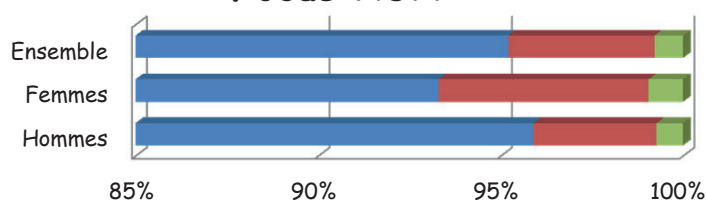
	Hommes	Femmes	Ensemble
■ CDI	92,36%	94,00%	92,63%
■ CDD	5,94%	4,51%	5,70%
■ Apprentissage	1,69%	1,49%	1,66%

Focus LOC



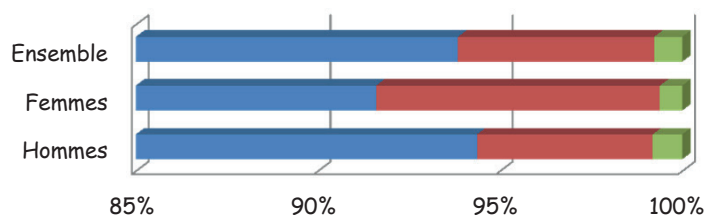
	Hommes	Femmes	Ensemble
■ CDI	96,33%	90,20%	95,82%
■ CDD	3,24%	7,81%	3,63%
■ Apprentissage	0,43%	1,99%	0,56%

Focus AUX



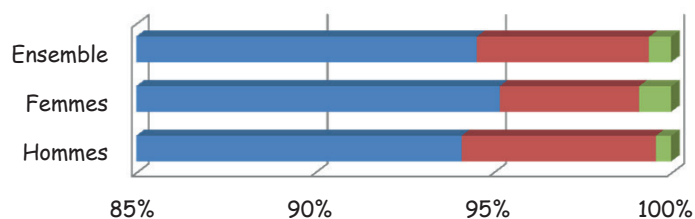
	Hommes	Femmes	Ensemble
■ CDI	95,90%	93,28%	95,21%
■ CDD	3,37%	5,77%	4,01%
■ Apprentissage	0,73%	0,95%	0,79%

Focus PRL



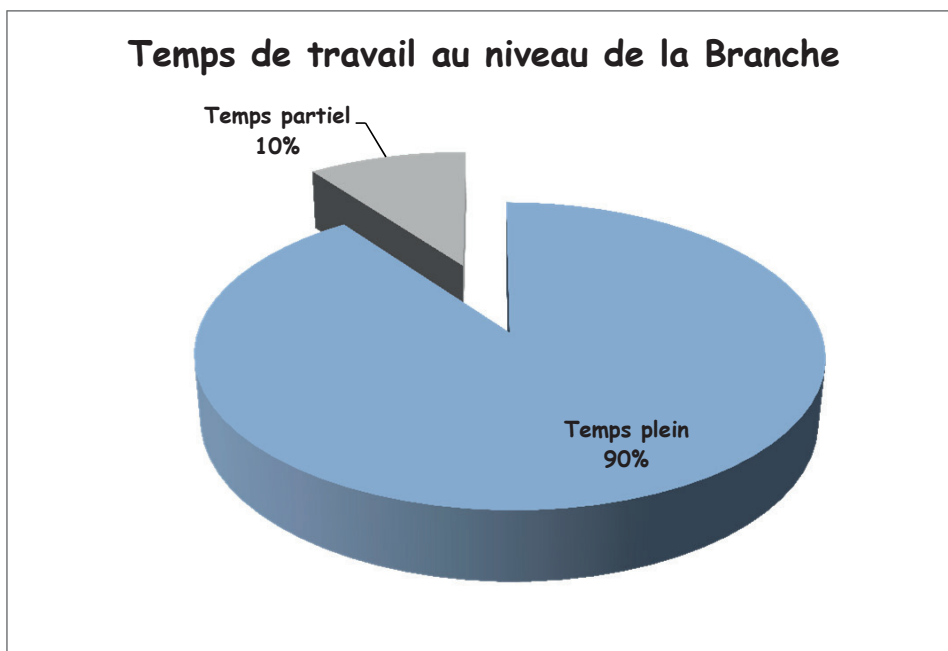
	Hommes	Femmes	Ensemble
■ CDI	94,37%	91,60%	93,84%
■ CDD	4,82%	7,79%	5,38%
■ Apprentissage	0,81%	0,61%	0,77%

Focus TRS



	Hommes	Femmes	Ensemble
■ CDI	94,12%	95,18%	94,54%
■ CDD	5,45%	3,91%	4,84%
■ Apprentissage	0,44%	0,91%	0,62%

- ✓ Répartition tout salarié confondu selon le temps de travail (tous types de contrats) de la Branche Transport Routier

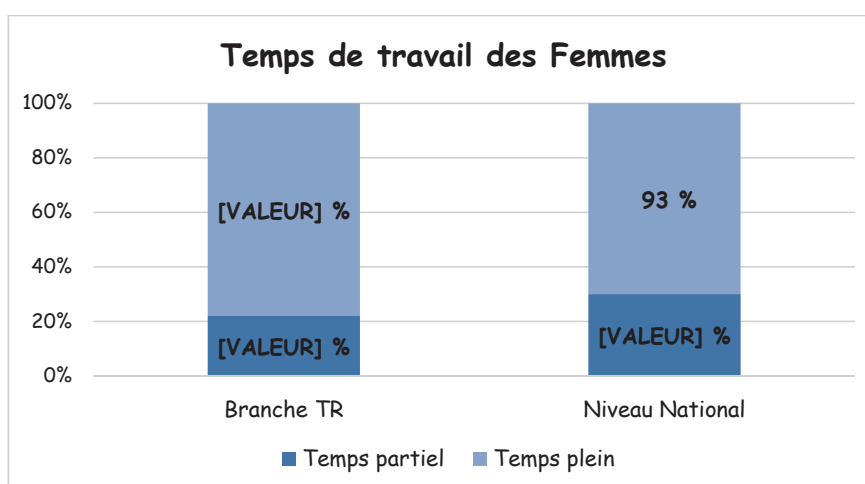
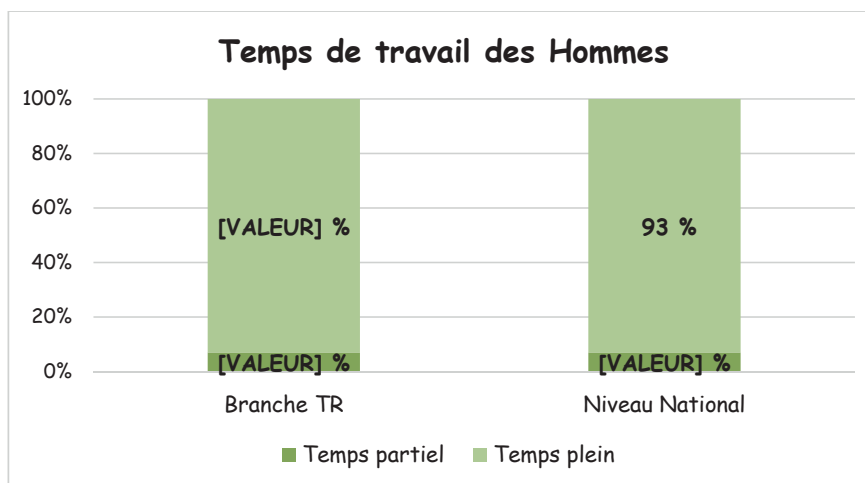


→ Sur l'ensemble des effectifs de la branche au 31 décembre 2016 :

- ✓ 90 % des salariés ont un contrat à temps plein
(Soit 617 604 des salariés de la branche).
- ✓ 10 % des salariés ont un contrat à temps partiel
(Soit 68 500 des salariés de la branche).

Pour comparaison, au niveau national, **81 % des salariés sont à temps plein et 19 % à temps partiel** (toutes branches, tous secteurs et métiers confondus)

✓ Répartition par sexe du temps de travail de la Branche Transport Routier



✓ **Nombre de contrats par durée de travail de la Branche Transport Routier**

	Temps plein	Temps partiel	TOTAL
Femmes	98 536	28 402	126 937
Hommes	519 065	40 098	559 162
Ensemble	617 604	68 500	686 100

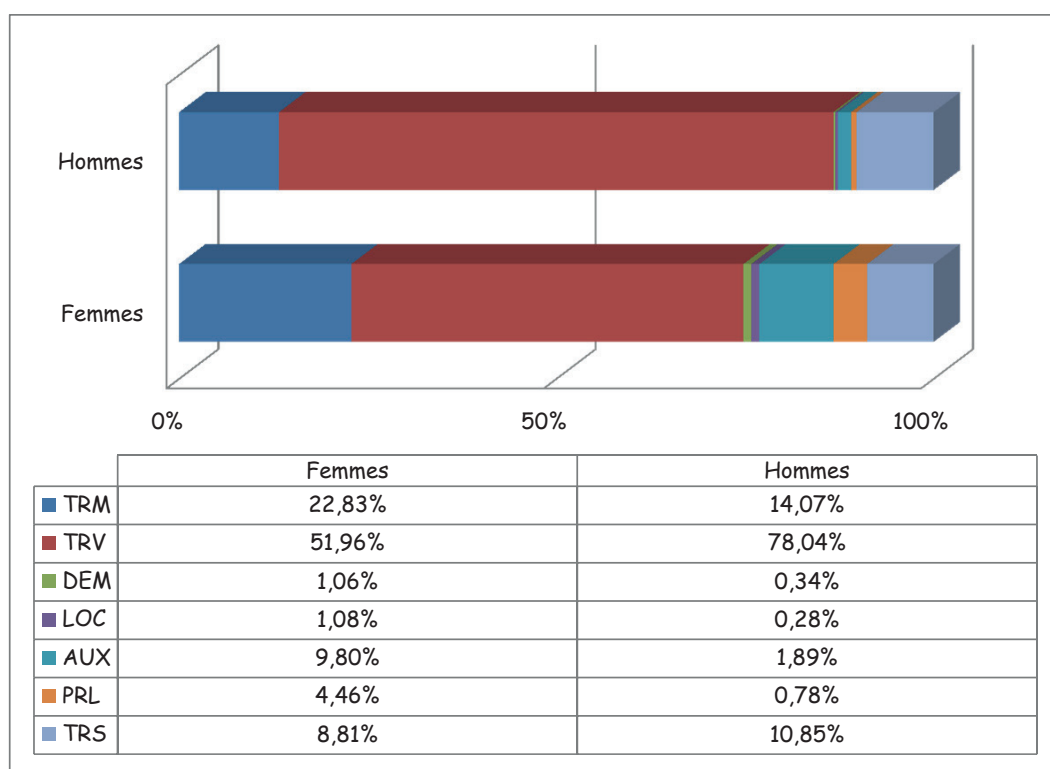
Au 31 décembre 2016 :

- **93 %** des hommes avaient un travail à **temps plein**
(Soit 519 065 contrats à temps plein sur 559 162).
- **78 %** des femmes avaient un travail à **temps plein**
(Soit 98 536 contrats à temps plein sur 126 937).

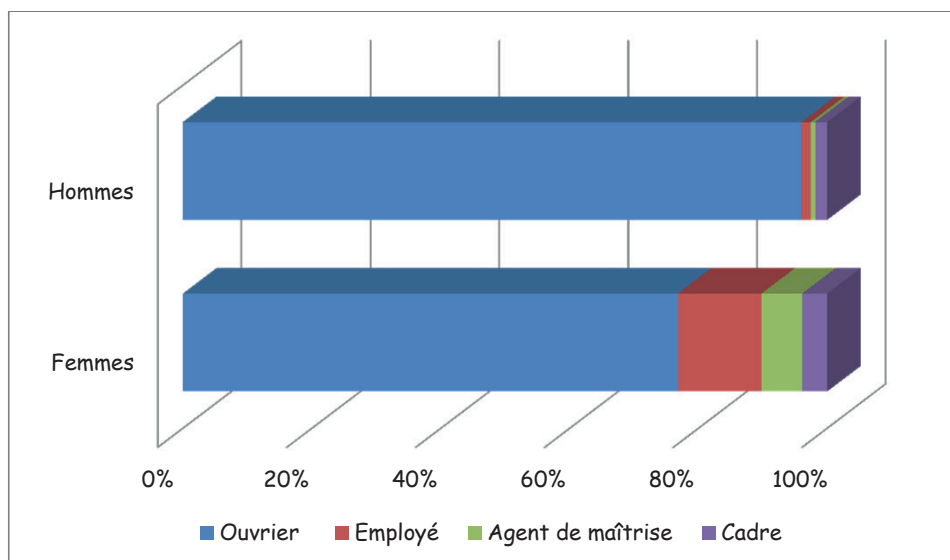
Pour comparaison avec le national :

- Si **93 %** des hommes sont à **temps plein** dans la **Branche** comme au niveau national
- les femmes sont **78 %** à travailler à **temps plein** dans la **Branche** contre 70 % au niveau national.

✓ **Répartition par sexe et par secteur des contrats à temps partiel de la Branche Transport Routier**



✓ Répartition par sexe et par CSP des contrats à temps partiel de la Branche Transport Routier



Constat :

- ✓ Le modèle de contrat est le CDI à temps plein
- ✓ En pourcentage de recours au CDI :
 - la situation de la branche est homogène
 - et au-dessus des données nationales.
- ✓ En pourcentage de recours au travail en temps partiel :
 - La branche a essentiellement recours au travail à temps plein et se situe au-dessus des données nationales,
 - il y a autant d'hommes (en pourcentage) à temps plein dans la branche qu'au niveau national
 - comme au national, plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel dans la branche. Toutefois, les femmes travaillent plus à temps plein dans la branche que dans le reste de l'activité nationale.
- ✓ Recours au temps partiel par secteur différencié :
 - les secteurs sont non homogènes, mettant en lumière des différences structurelles,
 - plus de deux hommes sur trois à temps partiel travaillent en TRV (et près d'une femme sur deux),
 - des secteurs n'ont que peu recours au temps partiel (déménagement, location, prestations logistiques).

III. FORMATION DANS LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER

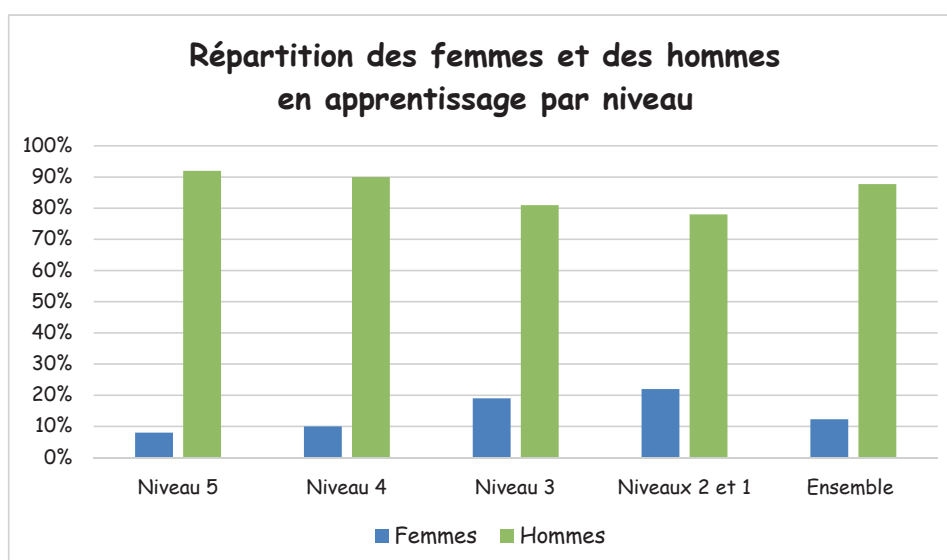
En 2017 :

- 273 372 salariés de la Branche du Transport routier ont été formés, soit 25,5 % de l'ensemble des salariés de la Branche
- 77 863 de ses salariés formés étaient des femmes, soit 28,48 % des salariés formés de la Branche

✓ Répartition des femmes et des hommes en apprentissage par diplôme

	DIPLÔME	FEMMES		HOMMES		EFFECTIF
Niveau V	CAP Agent D'accueil Voyageurs	0	0 %	13	100 %	13
	CAP Conducteur Routier Marchandises	26	4 %	617	96 %	643
	CAP Conducteur Routier Marchandises 1an	24	4 %	533	96 %	557
	CAP Déménageur sur VUL	0	0 %	70	100 %	70
	CAP Déménageur sur VUL en 1an	0	0 %	7	100 %	7
	CAP Maintenance Véhicules TR	1	2 %	40	98 %	41
	CAP Operateur Logistique	6	5 %	122	95 %	128
	CAP Operateur Logistique 1an	2	13 %	13	87 %	15
	Diplôme d'Etat D'ambulancier	76	38 %	126	62 %	202
	TP Conducteur Livreur Vul	6	20 %	24	80 %	30
	TP Préparateur De Commandes	0	0 %	7	100 %	7
	TP Agent Magasinier	0	0 %	11	100 %	11
	Total / Moyenne	141	8 %	1583	92 %	1724
Niveau IV	Bac Pro Logistique	83	10 %	748	90 %	831
	Bac Pro Conducteur TRM	2	5 %	38	95 %	40
	Bac Pro Maintenance Véhicules TR	1	1 %	83	99 %	84
	Bac Professionnel Transport Routier	2	13 %	14	88 %	16
	TP Techn Expl Transp Terrestre March	5	100 %	0	0 %	5
	TP Techn Logistique Entreposage	1	20 %	4	80 %	5
	Total / Moyenne	94	10 %	887	90 %	981
Niveau III	BTS Maintenance Véhicules Tr	0	0 %	15	100 %	15
	BTS Transport Routier Et Prestations Logistiques	55	20 %	217	80 %	272
	Dut Gestion Logistique Et Transport Routier	19	38 %	31	62 %	50
	Techn Supérieur Méthodes Exploitation Log	79	14 %	495	86 %	574
	Techn Supérieur Transport Routiers Personnes	3	33 %	6	67 %	9
	Techn Supérieur Transport Routier Terrestre M	31	28 %	80	72 %	111
	Vendeur Conseil Tourisme	14	70 %	6	30 %	20
	Total / Moyenne	201	19 %	850	81 %	1051

	DIPLOMES	FEMMES		HOMMES		EFFECTIF
Niveaux II et I	Licence Pro Transport Routier Voyageurs	3	30 %	7	70 %	10
	Manager Transport Routiers et Logistique	17	22 %	60	78 %	77
	Manager Transport Routier Logistique et Commerce International	6	30 %	14	70 %	20
	Responsable en Logistique	27	21 %	102	79 %	129
	Responsable Production Transport Routier Logistique	1	10 %	9	90 %	10
	Responsable Production Transport Routiers de Personnes	3	25 %	9	75 %	12
	Total / Moyenne	57	22 %	201	78 %	258
TOTAL		493	12,28 %	3 521	87,72%	4 014



✓ Insertion des femmes et des hommes à 6 mois après la sortie de l'apprentissage dans la Branche Transport Routier

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Emploi en CDI	32,4 %	41 %	40 %
Emploi en CDD	7,6 %	14,9 %	14,1 %
Emploi en intérim	8,2 %	8 %	8 %
Emploi autre situation	1,2 %	0,1 %	0,2 %
Recherche d'emploi	15,3 %	13,8 %	14 %
Poursuite d'une formation en alternance en transport logistique ou maintenance	25,9 %	17,8 %	18,7 %
Poursuite d'une formation en alternance dans une autre filière	3,5 %	1,3 %	1,6 %
Poursuite d'étude à temps plein	1,8 %	1 %	1,1 %
Inactivité ou autre situation	3,5 %	1,1 %	1,4 %
Redoublement	0,6 %	0,9 %	0,9 %

Constat :

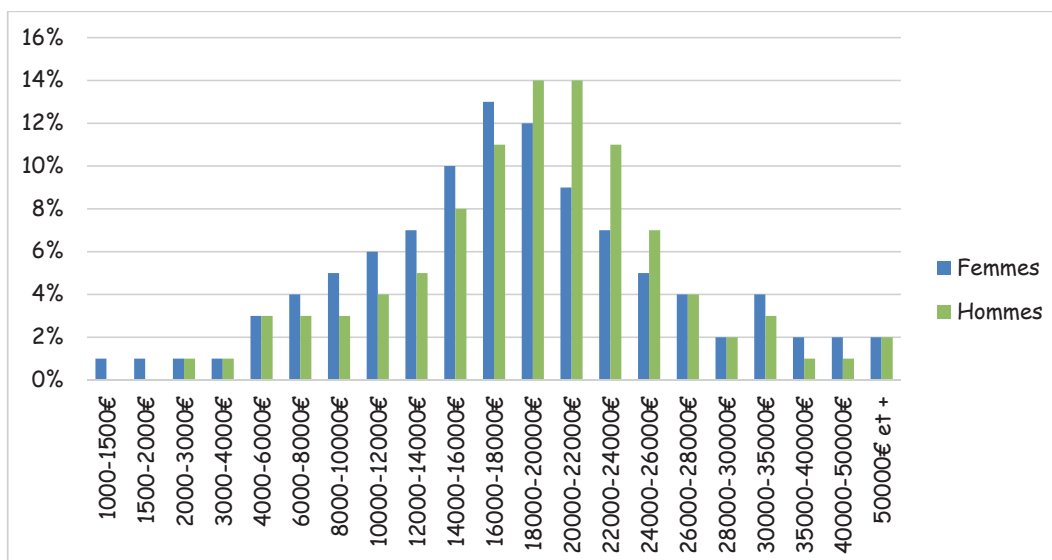
- Les femmes sont peu présentes sur les formations purement transport routier
- Plus le niveau des diplômes augmente, plus les femmes sont présentes
- En 2017, 83 % des apprentis diplômés sont en situation d'emploi

IV. RÉMUNÉRATION DANS LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER

✓ Comparaison femmes / hommes des salaires de la Branche Transport Routier

Au 31 décembre 2015, l'écart femmes/ hommes de la Branche pour le salaire mensuel net moyen était de **moins de 6%**.

Au niveau national, l'écart femmes / hommes pour le salaire mensuel net moyen était de **18,5 %** (tous secteurs et métiers confondus). Il l'était de 17 % en 2009.



Constat :

- ✓ Un écart dans la Branche plus faible que l'écart national : moins de 6 % contre 18,5 % au niveau national pour le salaire mensuel net moyen entre les femmes et les hommes.
- ✓ Plus les rémunérations augmentent, plus l'écart entre les femmes et les hommes se réduit.
- ✓ Ces données étant bâties à partir de la rémunération nette annuelle, la différence de salaires peut s'expliquer partiellement par des différences structurelles liées au temps de travail.

CONCLUSION

Le bilan de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la branche Transport Routier est globalement positif, au sens que le principe d'égalité semble respecté.

Il ressort en effet de l'état des lieux que le principe d'égalité entre les femmes et hommes est mieux respecté en Transport Routier que dans l'ensemble de l'économie. Par exemple, le recours au temps partiel est plus structurel que sexué.

Les femmes sont présentes dans les formations et réussissent.

La branche étant composée à 80% de salariés masculins et 20 % de salariés féminins, des efforts sont toutefois à poursuivre, notamment en matière d'attractivité, d'accès au métier du Transport Routier et à la formation.

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Accord du 4 juin 2020

relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion
ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)

NOR : ASET2050675M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

SNATT CFE-CGC ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été connu ce qui suit :

Préambule

Au regard de l'évolution du cadre légal et réglementaire, les partenaires sociaux s'entendent sur les dispositions suivantes concernant les actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Article 1^{er} | Objet de la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »)

Les partenaires sociaux de la branche des transports routiers rappellent que la reconversion ou la promotion par alternance, communément appelée « Pro-A », 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.

Ils soulignent que la « Pro-A » concerne notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et ceux n'ayant

pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et dont la qualification est inférieure ou égale à la licence.

Il est précisé que, lorsque la « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 2 | *Élaboration de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers*

Les partenaires sociaux définissent, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans la branche transports routiers.

Ils précisent que cette liste est établie au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences.

Les partenaires chargent la CPNEFP de la branche de tenir à jour cette annexe, en lien avec le conseil des métiers des transports routiers de l'OPCO Mobilités.

Les éléments d'analyse ayant conduit au choix de la liste sont détaillés ci-après :

Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent ;
- des innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle...) ;
- une évolution des modes de vie et des comportements des consommateurs et des salariés ;
- une pression environnementale et une transition énergétique qui s'amorce pour ce secteur nécessaire à la collectivité mais vecteur d'importantes émissions polluantes.

La branche a pu identifier les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas de disparitions et de créations de métiers mais d'évolutions des compétences les composant. Aussi, afin d'accompagner d'une part les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie et d'autre part les entreprises dans leur adaptation/transition, il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers liés aux mutations des activités et sur ceux dont certaines compétences risquent l'obsolescence.

Familles de métiers concernées dans la branche

Métiers de la conduite

Les métiers de la conduite connaissent d'ores et déjà une mutation importante liée à plusieurs enjeux :

- les technologies embarquées : aide à la conduite, adaptation à la circulation, télédiagnostic, suivi à distance du chargement, appui au déchargement et chargement des marchandises... ;
- les nouvelles motorisations, hybride, électrique, hydrogène... ;
- la nécessaire baisse des émissions polluantes via l'optimisation des consommations.

Ce sont autant de compétences supplémentaires que doivent acquérir les conducteurs, confrontés aux nouvelles flottes de véhicules et nouveaux comportements attendus par les employeurs et les clients voire par les patients.

Métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations et technologies (progiciels, RFID, véhicules à guidage automatique...).

L'intelligence artificielle en plein développement va également continuer de bouleverser l'ensemble de ces activités.

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la supervision et la gestion des flux.

Métiers de la maintenance

Les activités de maintenance sont doublement impactées :

- par les mutations technologiques dans les véhicules. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motorisation, connectique) et des outils (systèmes d'exploitation) utilisés par les entreprises de la branche.

Par exemple, des capteurs électroniques permettent d'analyser et transmettre en temps réel les informations du véhicule aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexes.

- par les nouvelles motorisations : électrique, hydrogène, systèmes hybrides... qui engendrent des processus de maintenance très spécifiques.

Aussi, les métiers de la maintenance ont l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Métiers du commerce et de la vente ainsi que de l'exploitation

Les métiers du commerce et de la vente ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs process de parcours/expérience clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et leurs comportements.

Le numérique, présent à toutes les phases de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implique de nombreuses exigences nouvelles :

- un niveau d'information plus élevé (sur les produits et les services : origine, qualité, technologies utilisées, l'offre concurrentielle...) ;
- une fluidité dans les échanges, un nombre moindre d'intermédiaires et des délais raccourcis pour la livraison des produits ou des services ;
- une attente intensifiée vis-à-vis des services associés à l'acte de vente (expérience client, service après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrence).

Ces changements se traduisent par une transformation forte de l'ensemble des métiers du commerce et de la vente qui implique l'acquisition de compétences nouvelles pour l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences techniques, technologiques et comportementales).

Métiers du transport de fonds et valeurs

À noter que les métiers du transport de fonds et valeurs s'inscrivent dans une logique transversale par rapport aux différents métiers présentés ci-avant.

Ils partageront sans nul doute l'évolution numérique et environnementale touchant au transport et plus spécifiquement :

- les changements de motorisations ;
- l'intégration plus poussée par le développement de nouveaux algorithmes, de système de guidage et de gestion des parcours (dépendants également des obligations du livre VI du code de la sécurité intérieure), tout en assurant le suivi et l'alerte en étant protégé des tentatives de contre-mesures extérieures et malveillantes ;
- les rapports clients/transporteurs/parcours dans une nouvelle logique commerciale.

Toutes ces évolutions nécessiteront des évolutions des métiers du transport de fonds et valeurs dans toutes ses composantes. De nouvelles compétences devront être acquises par les salariés afin de les intégrer.

Article 3 | *Prise en charge*

Les actions de formation « Pro-A » sont prises en charge par l'OPCO Mobilités conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques et des frais annexes dont la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO Mobilités et des règles de péréquation de France compétences.

Les organisations soussignées conviennent qu'il pourra être procédé à une modulation de la prise en charge des actions de formation relative au dispositif de reconversion ou la promotion par alternance entre 9,15 € par heure et 15 € par heure dans la limite de 1 200 heures.

Ces modulations feront l'objet de préconisations de la branche portées par le conseil des métiers auprès du conseil d'administration de l'OPCO Mobilités, lequel entérinera cette modulation en fonction des priorités, des certifications visées et des disponibilités financières.

Article 4 | *Mise en œuvre de la « Pro-A » dans l'entreprise*

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Les actions de « Pro-A » 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.

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

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 5 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès son extension.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications retenues comme éligibles à la « Pro-A »

Transports routiers et activités auxiliaires CCNTR

Formations aboutissant à un diplôme, un titre ou à un CQP.

Formations
Niveau 3 (ex-niveau V)
CAP conducteur routier marchandises – CRM en 1 an
CAP conducteur routier marchandises – CRM en 2 ans
CAP maintenance des véhicules option B « Véhicules de transport routier »
CAP conducteur livreur marchandises
CAP déménageur sur VUL
CAP opérateur(trice) logistique
CAP d'entreposage et de messagerie
TP conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules
TP conducteur du transport routier de marchandises sur porteur
TP conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger
TP agent magasinier
TP préparateur de commandes en entrepôt
TP cariste d'entrepôt
CAP agent d'accueil et de conduite routière – transport de voyageurs
TP conducteur de transport en commun sur route
TP agent de médiation information services – AMIS
Niveau 4 (ex-niveau IV)
Bac pro logistique
Bac pro transports
Bac pro maintenance option véhicules industriels
Bac pro maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules de transport routier »
Bac pro conducteur transport routier marchandises – CTRM
TP exploitant en transport routier de marchandises – ETRM
TP technicien en logistique d'entreposage
Niveau 5 (ex-niveau III)
BTS transport et prestations logistiques
DUT gestion logistique et transport
Diplôme universitaire de logistique – DUL
TP technicien supérieur du transport terrestre de marchandises – TSTTM
TP technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises – TSTAMM

Formations
TP technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique – TSMEEL
TP technicien en maintenance des parcs de véhicules industriels – TMPVI
TP exploitant régulateur en transport routier de voyageurs – ERTRV
Niveau 6 (ex-niveau II)
Déclarant en douane et conseil (ISTELI)
Responsable de la chaîne logistique (ESPL)
Responsable de production transport logistique – RPTL (AFTRAL)
Responsable en logistique (AFTRAL)
LP logistique et pilotage des flux
LP logistique et transports internationaux
Responsable de production transport de personnes (AFTRAL)
Responsable commercial transport logistique (AFTRAL)
Niveau 7 (ex-niveau I)
Manager transport, logistique et commerce international – MTLCI (AFTRAL)
Manager des opérations et processus logistiques (ISTELI. – inscription France compétences en cours)
Manager des opérations logistiques internationales (PROMOTRANS)
Autre
Diplôme d'État ambulancier (DEA)
CQP déclarant en douane
CQP déménageur professionnel conducteur poids lourds
CQP déménageur professionnel conducteur poids lourds (bloc de compétences déménageur professionnel)
CQP métiers du convoyage de fonds et valeurs
CQP métiers d'opérateur de traitements de valeurs
CQP métiers de la gestion et de la maintenance des installations bancaires automatisées

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Accord du 17 juillet 2020

relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité
(FONGECFA transport)

NOR : ASET2050676M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant que le protocole d'accord du 19 avril 2017 a prévu l'ouverture d'une négociation visant à conclure d'ici au 31 décembre 2019 un accord en vue de la mise en place d'un dispositif de gestion des fins de carrière se substituant aux actuels congés de fin d'activité ;

Considérant que le projet gouvernemental de réforme du système des retraites n'a pas permis aux partenaires sociaux d'aboutir à un accord dans le délai initialement prévu ;

Considérant l'attachement des parties signataires aux congés de fin d'activité ;

Considérant la volonté des parties signataires d'engager une modernisation des dispositifs ;

Considérant que la situation financière du FONGECFA transport d'une part, et les impacts de la crise « Covid » sur les perspectives financières du régime d'autre part nécessitent toutefois des mesures d'urgence ;

Les parties signataires conviennent de la conclusion du présent accord, visant à instaurer des mesures d'urgence via un mécanisme de décote/surcote temporaire dans les congés de fin d'activité.

Article 1^{er} | Mise en place d'un mécanisme de décote/surcote

L'article IV.1 de l'accord du 28 mars 1997 est complété comme suit :

- « Par dérogation aux dispositions du 2^e alinéa, le taux de l'allocation est égal à :
 - 70 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1^{er} jour de prise en charge par le régime est antérieur au 58^e anniversaire ;
 - 75 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1^{er} jour de prise en charge par le régime est postérieur au 58^e anniversaire et antérieur au 60^e anniversaire ;
 - 80 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1^{er} jour de prise en charge par le régime est postérieur au 60^e anniversaire »

Article 2 | Dispositif en points

Les parties signataires envisagent de faire évoluer d'ici au 31 décembre 2020 les dispositions de l'article 1^{er} de l'accord du 28 mars 1997 aux fins de substituer à la condition d'ancienneté une condition de points, à raison de 1 année = 100 points.

Article 3 | Évolution du dispositif

Les parties signataires rappellent leurs engagements pris notamment dans les accords du 20 avril 2016 et du protocole d'accord du 19 avril 2017 et s'engagent à mener à compter du mois de septembre 2020 des négociations en vue de la mise en place d'un dispositif de gestion des fins de carrière se substituant aux actuels congés de fin d'activité.

Article 4 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur pour les dossiers dont la date d'effet est postérieure au 31 décembre 2020 ou les dossiers déposés à compter du 1^{er} septembre 2020.

Article 6 | Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 71 du 10 juillet 2020
relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)

NOR : ASET2050678M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 70, ce dernier en date du 26 juin 2019, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er} | Taux des indemnités forfaitaires

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019 au protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Durée et entrée en application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019 au protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974.

Article 3 | *Publicité et dépôt*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,55	Article 8.1 al. 2 et 3 ; article 9.10 al. 1 ; article 11
Indemnité de repas unique	8,37	Article 8.1 al. 1
Indemnité spéciale	3,79	Article 8.2 al. 2 ; article 11 <i>bis</i>
Indemnité de casse-croûte	6,70	Article 12
Indemnité spéciale de petit-déjeuner	3,79	Article 10 al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit-déjeuner	28,76	Article 10 al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	31,67	Article 1 ^{er}

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200350-000920

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
