



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

2020-36

19 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° 2020-36 du 19 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° 2020-36.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-36 du 19 septembre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Assurances (agences générales) : accord du 12 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	5
Assurances (agences générales) : avenant n° 3 du 17 mars 2020 à l'accord du 24 juin 2015 portant création d'un régime de frais de santé obligatoire	10
Assurances (agences générales) : avenant n° 4 du 17 mars 2020 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	14
Cordonnerie : avenant du 19 décembre 2019 relatif au régime professionnel de santé	17
Électriciens et gaziers (industries) : avenant n° 1 du 7 juillet 2020 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux	23
Fabrication des ciments (industrie) : avenant du 20 juillet 2020 relatif à la révision de la convention collective nationale	26
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 136 du 23 juin 2020 relatif à l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000	29
Laitière (industrie) : accord du 17 juin 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles	32
Laitière (industrie) : avenant du 17 juin 2020 relatif à la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail	42
Métallurgie (Bas-Rhin) : avenant du 21 juillet 2020 à l'accord du 22 juin 1993 relatif aux salaires (RMH, RAEG) et primes de congés pour l'année 2020	44
Métallurgie (Jura) : avenant du 7 juillet 2020 à la convention collective du Jura du 11 janvier 2019 relatif aux RMH, aux REG et aux primes	47
Métallurgie (Saône-et-Loire) : avenant du 17 juillet 2020 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2020	50
Notariat : avenant rectificatif du 20 février 2020 à l'avenant n° 1 du 23 janvier 2020 à l'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à l'intéressement	57
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM]) : avenants n° 41 et n° 42 du 22 juin 2020 relatif à la prime d'ancienneté	59
Prévention et sécurité (entreprises) : avenant n° 2 du 10 juillet 2020 à l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise de personnel	61

Récupération (industries et commerce) : avenant du 4 février 2020 à l'accord du 6 décembre 2017 relatif au financement du dialogue social	66
Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : délibération n° 2 du 29 janvier 2020 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif aux modalités du pilotage tactique mis en œuvre en application de l'ANI du 10 mai 2019	72
Taxi : accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail	74
Taxi : accord du 12 mars 2020 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants.....	84
Télécommunications : accord du 7 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle.....	87

Accord du 12 mai 2020

relatif à la mise en œuvre de la reconversion
ou promotion par alternance (Pro-A).

NOR : ASET2050685M

IDCC : 2335

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le nouveau dispositif Pro-A, créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, offre, dans le contexte d'une évolution rapide des métiers en agence, une réelle opportunité de renforcer l'employabilité des salariés des agences générales d'assurances. Il doit également permettre une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles, élément indispensable à la fidélisation des collaborateurs. Ce dispositif doit donc être rapidement mis à la disposition des employeurs et des salariés afin qu'ils l'utilisent.

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les partenaires sociaux ont négocié et signé le présent accord, qui définit la liste des certifications éligibles à la Pro-A et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière.

Article 1^{er} | Certifications éligibles à la Pro-A

Les certifications actuellement éligibles à la Pro-A sont celles mentionnées en annexe du présent accord.

La liste des certifications éligibles pourra être réajustée par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 2 | Modalités de mise en œuvre de la Pro-A

2.1. Bénéficiaires

La Pro-A s'adresse à tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD), ainsi qu'aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A concerne également les salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

2.2. Durée de la Pro-A

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la Pro-A pourra être portée jusqu'à 24 mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

2.3. Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge feront l'objet d'une décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche. Ces critères seront transmis à l'OPCO Atlas pour validation par son conseil d'administration.

2.4. Accompagnement

L'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties signataires conviennent de rappeler son rôle et ses missions dans le prochain accord de branche sur la formation professionnelle.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être intégré ultérieurement à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle lors de sa révision, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Article 5 | *Publicité. Extension*

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 12 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des certifications éligibles à la « Pro-A »

Liste des certifications de la branche AGEA	Code RNCP
Le développement commercial dans une agence générale d'assurances	3119
La gestion des risques des professionnels dans une agence générale d'assurances	3124
Habilitation professionnelle assurance IAS niveaux I, II et III	

Liste des titres, diplômes, certifications autres branches	Codes RNCP
BTS assurance	4922
BTS management commercial opérationnel	34031
BTS négociation et digitalisation de la relation client	34030
Chargé d'indemnisation en assurance (IFPASS)	34171
Conseiller en assurances (IFPASS)	1522 – 15761 – 30699
CQP conseiller relation client assurance (FFA)	6595
DUT techniques de commercialisation	2927
MBA entrepreneur dirigeant (IFPASS)	15366
Expert en ingénierie patrimoniale (ESA)	19422 – 34238
Licence pro assurance, banque, finance : chargé de clientèle	30181
Manager des risques et des assurances de l'entreprise (ESA)	17274
Souscripteur en assurance et réassurance (IFPASS)	1527 – 15246 – 31190
CQP chargé de clientèle en courtage d'assurances	31395
CQP gestionnaire assurances de personnes en courtage d'assurances (option production ou option sinistre)	31391
CQP gestionnaire incendie accident risques divers en courtage d'assurances (option production ou option sinistre)	31389

Annexe 2 Informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

La branche du personnel des agences générales d'assurances offre de réelles opportunités tant sur les métiers de collaborateurs d'agence que sur ceux d'agent général d'assurances.

Néanmoins, les atouts de ces métiers (polyvalence, pluridisciplinarité, dynamisme) sont encore trop souvent méconnus.

Devant les difficultés de recrutement auxquelles sont confrontés les agents généraux d'assurances, la branche se mobilise pour faire découvrir et promouvoir ces métiers auprès des jeunes, des professionnels, des équipes éducatives et des personnes en recherche de reconversion.

La valorisation des métiers de la branche et l'amélioration des problématiques de recrutement passe nécessairement par la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir l'ensemble des certifications de branche (le développement commercial dans une agence générale d'assurances et la gestion des risques des professionnels dans une agence générale d'assurances permettant de répondre à ces besoins de développement de compétences), tout comme l'habilitation professionnelle assurance IAS et les diplômes et titres listés en annexe 1, afin qu'ils soient éligibles à la « Pro-A ».

Avenant n° 3 du 17 mars 2020

à l'accord du 24 juin 2015
portant création d'un régime de frais de santé obligatoire

NOR : ASET2050686M

IDCC : 2335

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties au présent avenant ont souhaité modifier le tableau de garanties figurant à l'article 8 de l'accord du 24 juin 2015 portant création d'un régime de frais de santé obligatoire, afin qu'il soit conforme à la réforme « 100 % santé » inscrite dans la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale 2019.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi permettre aux salariés d'accéder à des soins de qualité, notamment dans le domaine de l'optique, de l'audiologie et du dentaire, tout en permettant aux entreprises de la branche de bénéficier ou de ne pas perdre le bénéfice des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 8

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions de l'article 8 de l'accord du 24 juin 2015 portant création d'un régime de frais de santé obligatoire dans la branche du personnel des agences générales d'assurances :

« Article 8 | Tableau de garanties

Garanties	Niveau de garanties (en complément de l'assurance maladie)
Hospitalisation	
Frais de séjour	100 % BR – MR
Honoraires chirurgie	100 % BR – MR
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	100 % BR – MR
Soins de ville	
Consultation généraliste	100 % BR – MR
Consultation spécialiste	100 % BR – MR
Analyses et auxiliaires médicaux	100 % BR – MR
Radiologie	100 % BR – MR
Prothèses médicales	100 % BR – MR
Petits actes de chirurgie	100 % BR – MR
Pharmaceutique	100 % BR – MR (sauf SMR faible & modéré + homéopathie)
Aides auditives	
Jusqu'au 31 décembre 2020	
Équipement de classes 1 ou 2	100 % BR – MR
Accessoires, entretien et piles pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR – MR
À partir du 1^{er} janvier 2021	
Équipement 100 % santé	100 % PLV. – MR
Équipement à tarif libre de classe 2 pour les adultes	400 € – MR
Équipement à tarif libre de classe 2 pour les enfants	1 400 € – MR
Accessoires, entretien et piles pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR – MR
Frais dentaires	
Soins de ville	100 % base RSS
Orthodontie	150 % base RSS
Prothèses remboursées	200 % base RSS
Soins et prothèses 100 % santé	100 % PLV. – MR
Soins hors 100 % santé	
Consultation, soins courants, radiologie et parodontologie pris en charge par la sécurité sociale	170 % BR – MR
Prothèses hors 100 % santé	270 % BR – MR
Frais d'optique	
Équipements 100 % santé	100 % PLV. – MR
Verres simples	Forfait 250 € par 2 ans, dont 100 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)

Garanties	Niveau de garanties (en complément de l'assurance maladie)
Verres complexes	Forfait 400 € par 2 ans, dont 100 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)
Verres très complexes	Forfait 450 € par 2 ans, dont 100 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)
1 verre simple + 1 verre complexe	Forfait 300 € par 2 ans, dont 100 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)
1 verre simple + 1 verre très complexe	Forfait 330 € par 2 ans, dont 100 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)
1 verre complexe + 1 verre très complexe	Forfait 400 € par 2 ans, dont 100 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles prescrites remboursées ou non par la sécurité sociale	Forfait 200 € par 2 ans (annuel si évolution de la vue)
Médecines douces	
Médecine douce réalisée par un praticien disposant d'un numéro ADELI, RPPS ou FINESS (par année civile)	Forfait de 200 € par an
Prévention	
Sevrage tabagique (patch, gomme...)	Forfait 50 € par an
Vaccin antigrippe	100 % FR (1 vaccin/an)
Cure	
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale (y compris transport et hébergement)	100 % BR – MR
<p>- Verres simples : – 6/ + 6 ou cylindre ≤ 4</p> <p>- Verres complexes : > – 6/ + 6 ou cylindre > 4 et multifocaux ou progressifs</p> <p>- Verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone de – 8/ + 8 ou sphériques hors zone de – 4,00 à + 4,00</p> <p>BR – MR : Base de remboursement de la sécurité sociale sous déduction du montant remboursé par la sécurité sociale</p> <p>FR : frais réels ; Base RSS : base de remboursement du régime obligatoire ; PLV : prix limite de vente</p>	

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} janvier 2020.

(Voir la page suivante.)

Article 4 | Publicité. Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGÉA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 17 mars 2020

à l'accord du 26 novembre 2015
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2050687M

IDCC : 2335

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

FBA 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 un impact financier très important pour la branche du personnel des agences générales d'assurances : une nette diminution des fonds de la formation professionnelle, notamment s'agissant du plan de développement des compétences.

Face à ce constat, les partenaires sociaux de la branche sont convenus :

- de reconduire, pour l'année 2021, le taux de la contribution à la formation professionnelle prévu par l'avenant n° 3 du 25 juin 2019 à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 novembre 2015, s'agissant des agences générales d'assurances employant moins de 11 salariés ;
- de créer une nouvelle contribution à la formation professionnelle à hauteur de 0,2 % de la masse salariale pour les agences générales d'assurances employant 11 salariés et plus.

Ils ont par conséquent apporté les modifications suivantes à l'article 16.

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions de l'article 16 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015 :

« Article 16 | *participation au financement de la formation professionnelle*

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente et est versé à l'OPCO Atlas.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2021 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurances de moins de 11 salariés.

Ils souhaitent également, afin de faire face à l'importante baisse des ressources qui fait suite à la réforme des opérateurs de compétences mise en place par la loi du 5 septembre 2018, créer une contribution conventionnelle supplémentaire pour les agences générales d'assurances employant 11 salariés et plus.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée pour l'ensemble des agences générales d'assurances, quelle que soit leur taille. Elle est exclusivement affectée au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations...), hors actions de formation collectives mises en place par l'OPCO Atlas qui entreraient en concurrence avec l'offre de formation de branche Cap compétence ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

16.1. Agences générales d'assurances de moins de 11 salariés

Pour la collecte 2021 (base masse salariale brute de 2020), la participation globale des agences générales d'assurances de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,55 % au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,65 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

Dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par l'OPCO Atlas et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO Atlas.

16.2. Agences générales d'assurances de 11 salariés et plus

Pour la collecte 2021 (base masse salariale brute de 2020), la participation globale des agences générales d'assurances de 11 salariés et plus est fixée à :

- 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,2 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

Ces contributions sont appelées en même temps par l'OPCO Atlas et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO Atlas.

16.3. Cas particuliers

Les CDD

En dehors des exceptions prévues par voie réglementaire, les agences générales d'assurances ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent verser une contribution spécifique pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre de cette contribution spécifique doivent être versées auprès de l'OPCO ATLAS avant le 28 février de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

L'exercice en société de capitaux

Les sociétés « agent général » sont assujetties à la taxe d'apprentissage.

16.4. Dispositions diverses

Les fonds recueillis par l'OPCO ATLAS auprès de la profession sont "comptabilisés" à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP de la branche. »

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature, et jusqu'au 31 décembre 2021.

Article 4 | Publicité. Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3015 | Convention collective nationale

IDCC : **1561** | **CORDONNERIE MULTISERVICE**

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : **2528** | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Avenant du 19 décembre 2019

relatif au régime professionnel de santé

NOR : ASET2050681M

IDCC : 1561, 2528

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

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont mis en place, par un accord signé le 31 août 2015, un régime professionnel de remboursement des frais de santé au sein de la branche.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont instauré un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche, garantissant :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;

- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 2 ans ainsi que d’engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d’en contrôler l’application, l’adaptation, l’évolution et d’en assurer la pérennité.

Dans le cadre de la réforme dite du « 100 % santé », les partenaires sociaux ont jugé utile de signer un avenant permettant d’offrir aux salariés de la branche des garanties conformes aux nouvelles obligations légales et réglementaires, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Vu l’article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 relatif à la modification de la couverture minimale des contrats responsables ;

Vu le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d’optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires ;

Vu le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d’assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l’article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Considérant la nécessaire mise en conformité imposée par ces textes ;

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les garanties prévues dans le régime professionnel de santé précité mis en place par l’accord du 31 août 2015, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il est rappelé que le présent avenant ne modifie pas les dispositions relatives au degré élevé de solidarité organisé au sein de la branche.

Article 1^{er}

L’article 4 relatif aux « garanties du régime professionnel de santé » de l’accord du 31 août 2015 est modifié comme suit :

« Article 4 | *Garanties du régime professionnel de santé*

Les garanties du présent régime, prévues pour information en annexe au présent avenant, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d’effet. Elles seront revues en cas d’évolution de la réglementation.

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu’une garantie assistance santé.

Les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l’article 4.1.2 de l’accord du 31 août 2015.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l’ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + garantie assistance + actes de prévention).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l’article 3 de l’accord du 31 août 2015.

L’employeur pourra librement négocier au sein de son entreprise les conditions d’une couverture complémentaire santé supérieures aux garanties conventionnelles, laquelle devra être constatée dans un acte juridique interne à l’entreprise, relevant de l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

À ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l’entreprise a notamment la possibilité de souscrire à deux options facultatives permettant aux salariés d’améliorer les prestations du régime de base.

Ces options ont été définies par les partenaires sociaux et bénéficient de conditions tarifaires privilégiées, car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 8.1 de l'accord du 31 août 2015.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

En cas d'adhésion collective facultative, les modalités de souscription de l'option (passage de la base à l'option, de l'option à la base...) sont définies contractuellement auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé :

- concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins ;
- concernant les personnes couvertes à titre facultatif dans le cas où l'adhésion du salarié seul est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :
 - à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
 - au 1^{er} jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension familiale si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié. »

Article 2

L'article 4.1.1. de l'accord du 31 août 2015 est modifié comme suit :


« Article 4.1.1 | Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé


Les garanties du régime professionnel de santé sont revues et modifiées, à compter du 1^{er} janvier 2020 et à titre informatif, selon le tableau reproduit en annexe.


Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour la garantie optique.


Nature des frais		Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.				
H HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non	Frais de séjour			
	En établissement conventionné ou non conventionné	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
	Honoraires			
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % de la BR	120 % de la BR	200 % de la BR
	Forfait journalier hospitalier (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % des FR	100 % des FR	100 % des FR
	Chambre particulière Non remboursé par la Sécurité sociale			
	Par nuitée / par journée	45 € par jour	65 € par jour	65 € par jour
	Lit d'accompagnant Non remboursé par la Sécurité sociale	30 € par jour	30 € par jour	30 € par jour
	Forfait maternité ou adoption (prime de naissance)			
	Par enfant	-	100 €	300 €

(Voir la page suivante.)

Nature des frais		Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.				
SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non 	Honoraires médicaux			
	Consultation / visite / consultation en ligne			
	chez un généraliste			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
	chez un spécialiste			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
	Actes techniques médicaux			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
	Actes d'imagerie médicale			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
	Honoraires paramédicaux			
	Auxiliaires médicaux	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Analyses et examens de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Matériel médical			
	Appareillage et prothèses médicales remboursées par la SS, hors aides auditives et optique	100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Frais de transport sanitaire			
	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (11)	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Cures thermales			
	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale	100 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
	Médicaments			
	Médicaments remboursés à 65%	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Médicaments remboursés à 30%	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Médicaments remboursés à 15%	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Médicaments prescrits non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	-	60 € / an / bénéficiaire	150 € / an / bénéficiaire
	Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale Prescrite par un médecin			
	Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue, psychomotricien pour enfant, consultation diététicien	-	Jusqu'à 2 fois par an / bénéficiaire limitées à 30 € / séance	Jusqu'à 3 fois par an / bénéficiaire limitées à 50 € / séance

Nature des frais		Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.				
DENTAIRE auprès d'un professionnel 	Soins et prothèses 100 % Santé**			
	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (12)		
	Soins			
	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Inlay/onlay	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
	Prothèses autres que 100 % Santé			
	Panier à tarifs "modérés" :			
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
	Panier à tarifs "libres" :			
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
	Implantologie			
	Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale - limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire / Scanner, pose de l'implant, pilier implantaire - limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire	-	-	500 €
	Orthodontie (7)			
	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR

Nature des frais		Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)	
Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.					
<div>OPTIQUE</div> <div>ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres)</div> <div>Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales</div> <div></div>	Équipement 100 % Santé** (classe A)		sans reste à payer (13)		
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)				
	Dans le réseau KALIXIA (9) tarifs négociés et reste à charge minoré	par verre simple *****	58 €	121 €	160 €
		par verre complexe *****	98 €	178 €	270 €
		par verre très complexe *****	132 €	236 €	328 €
		par monture de lunettes *****	35 €	81 €	100 €
	Hors réseau KALIXIA (9)	par verre simple *****	50 €	105 €	160 €
		par verre complexe *****	85 €	155 €	235 €
		par verre très complexe *****	115 €	205 €	285 €
		par monture de lunettes *****	30 €	70 €	100 €
Lentilles					
Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale		200 €/an	250 €/an	300 €/an	
Chirurgie optique réfractive					
Par œil par bénéficiaire par an		100 €	175 €	250 €	

Nature des frais		Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.				
AIDES AUDITIVES OU ÉQUIPEMENT par oreille 	Jusqu'au 31/12/2020 :			
	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire		100 % de la BR	180 % de la BR
	À compter du 01/01/2021 :		Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)		sans reste à payer (13)	
	Équipement autre que 100 % Santé (classe I***)		Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
	Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****		100 % de la BR	122 % de la BR
	Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans		100 % de la BR	180 % de la BR
	Accessoires et fournitures		100 % de la BR	100 % de la BR

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. **BR - SS** = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. **DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. **TM** = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). **RO** = Régime * Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées **OPTAM** ou **OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique)** : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : **dispositif 100 % Santé** par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(3) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(7) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

(9) Les prestations dans le réseau **KALIXIA** et hors réseau ne sont pas cumulatives. La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée à minima au ticket modérateur.

(11) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le

(12) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(13) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

Article 3

L'article 10 de l'accord du 31 août 2015 est modifié comme suit :

« Article 10 | Date d'effet de l'avenant et durée

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} janvier 2020 pour une durée indéterminée. »

Article 4 | *Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant*

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent avenant. Ce rendez-vous et ce suivi devront se faire *a minima* une fois par an.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants code du travail.

Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 6 | *Formalités administratives*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accords professionnels

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 1 du 7 juillet 2020

à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux

NOR : ASET2050689M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFTD ;

FNME CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux dans la branche professionnelle des IEG vise à concilier l'intérêt des salariés et des entreprises en matière de droits familiaux.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux, représentants des salariés et représentants des employeurs, conviennent de faire évoluer deux dispositions de l'accord ayant trait à la conciliation des temps professionnels et personnels :

- la prise en compte des enfants de plus de 20 ans reconnus en situation de handicap permettant l'attribution de jours d'absence rémunérés aux parents qui en ont la charge ;
- l'assouplissement des conditions d'éligibilité aux mesures supplémentaires (2 jours de congé par an ou 20 heures de CESU selon l'option choisie) pour les salariés en situation de familles monoparentales.

Article 1^{er} | Dispositions modifiées

L'article 2.3 du chapitre I^{er} de l'accord, intitulé « Situations particulières » est désormais rédigé comme suit :

« Enfants en situation de handicap bénéficiaires de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ou ayant un taux d'incapacité d'au moins 50 % (si le taux d'incapa-

cité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examin  e en cas de besoin justifi  ^[1], en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant).

Les parents d'enfant(s) handicapé(s) bénéficient chaque année, en plus des droits précités, d'un "conge parent – enfant handicapé" de 8 jours rémunérés, qu'ils aient opté pour le conge parent ou pour le CESU.

Lorsque le salarié perçoit pour son enfant handicapé l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ou si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, le "conge parent" ou le CESU et le "conge parent – enfant handicapé" sont ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant.

   titre d'exemple, un salarié parent d'un enfant handicapé de 10 ans et percevant l'AEEH au titre de celui-ci ou si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % bénéficie des droits suivants :

- le "conge parent" de 4 jours OU le CESU selon le choix qu'il a fait ;
- le conge légal enfant malade dont 4 demi-journées r  mun  r  es par l'employeur.
- le "conge parent-enfant handicapé" de 8 jours de conge rémunérés par l'employeur.

Par ailleurs, à compter du 20   anniversaire de l'enfant en situation de handicap reconnu par un titre et ayant un taux d'incapacité d'au moins 50 % (si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examin  e en cas de besoin justifié, en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant), et à condition qu'il soit à la charge du salarié et ce sans limite d'âge, un "conge parent – enfant handicapé" rémunéré de 8 jours par année est accordé au salarié.

Familles monoparentales

Les parents de familles monoparentales au sens des prestations familiales, c'est-à-dire ne vivant pas en couple et assumant seuls la garde exclusive d'au moins 1 enfant, bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du 12   anniversaire de l'enfant, en fonction de l'option choisie entre le conge parent et le CESU : de 2 jours de conge par an portant ainsi le total à 6 jours annuels de conge parent ou d'un montant correspondant à 20 heures supplémentaires de CESU valoris  es comme indiqué à l'article 2.1 du chapitre I  r, portant ainsi le volume de CESU à quatre-vingts fois le montant du Smic brut horaire par an.

Sont retenus pour justifier du bénéfice de ce droit : un justificatif de la perception de l'allocation de soutien familial vers  e par la Caisse d'allocations familiales ou une copie des informations fiscales attestant de la garde exclusive d'au moins un enfant (pas de garde altern  e) et de la situation de parent isolé.

Les droits supplémentaires non utilisés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. »

Article 2 | Dispositions finales

Article 2.1 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de la date de dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchang  es.

[1] Le justificatif requis est un certificat médical attestant de la présence nécessaire du salarié parent pour accompagner son enfant pour des examens médicaux ou des soins réguliers en semaine.

Article 2.2 | Notification, dépôt, publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'issue d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 2.3 | Procédure d'extension de l'avenant

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant aux ministères chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par le code de l'énergie.

Fait à Paris, le 7 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3233** | **FABRICATION DE CIMENT**
(Industrie)

Avenant du 20 juillet 2020

relatif à la révision de la convention collective nationale

NOR : ASET2050700M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

CFDT CB ;

FNTCBA CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la CPPNI du 2 octobre 2019 actant de la signature unanime de la nouvelle convention collective de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments, les partenaires sociaux ont convenu qu'un avenant de révision à cette convention serait établi selon le principe de réécriture à droit constant décrit à l'accord de méthode du 12 avril 2018. Cet avenant a donc pour finalité la mise à niveau rédactionnelle et réglementaire des points identifiés par les partenaires sociaux.

Article 1^{er} | Mise en forme

Le présent avenant vient supprimer la mention suivante, se trouvant au-dessus du titre du sommaire de la convention collective nationale de branche de l'industrie et de la fabrication des ciments, et que nous rappelons ci-dessous :

« TEXTE UNIFIE REECRITURE À DROIT CONSTANT ENVUE D'UN ACCORD ETENDU
(En bleu : modifications par rapport aux textes actuellement en vigueur) »

Article 2 | Durée légale et heures supplémentaires

Le présent avenant modifie comme suit l'alinéa 2 de l'article II.3.1 de la convention collective nationale et ce afin de préciser le régime des heures supplémentaires :

« Le régime des heures supplémentaires est celui fixé par les lois et règlements en vigueur. Ainsi, les heures effectuées au-delà de la limite légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente sont considérées comme supplémentaires, dès lors qu'elles répondent à une nécessité de service validée hiérarchiquement ; elles bénéficient d'une majoration salariale conforme aux prescriptions légales ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. »

Ainsi, le terme d'heures « commandées » est supprimé et le fait que ces heures supplémentaires doivent « répondre à une nécessité de service validée hiérarchiquement » est ajouté.

Article 3 | Indemnité de licenciement

Le présent avenant modifie comme suit l'alinéa 1 de l'article III.1.3.2 de la convention collective nationale :

La mention selon laquelle « cette indemnité sera versée en une seule fois dans un délai maximum de 3 mois à compter du départ de l'entreprise » est supprimée.

Il est désormais stipulé que « Cette indemnité sera versée lors de l'établissement du solde de tout compte et de la remise des éléments inhérents à la rupture du contrat de travail ».

Article 4 | Indemnité de départ en retraite

Le présent avenant modifie comme suivent les modalités quant au préavis prévu à l'article III.5.2.1 de la convention collective nationale : la mention d'un « préavis réciproque de 6 mois » est supprimée et il est désormais prévu à l'alinéa 2 de cet article que :

- « Le salarié recevra cette indemnité après un préavis réciproque qui sera fonction de son ancienneté de services continus dans l'entreprise :
- pour une ancienneté de moins de 2 ans, ce préavis sera de 1 mois ;
 - pour une ancienneté d'au moins 2 ans, la durée de ce préavis est portée à 2 mois. »

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Champ d'application, durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous

Le présent avenant a le même champ d'application que la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019, prévu à l'article I.1 de ladite convention.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur en même temps que la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments, soit au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

À défaut, le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

De par la nature du présent avenant, qui vient corriger quelques passages de la convention collective, aucune clause de rendez-vous n'est à prévoir.

Il est à ce titre rappelé que ladite convention fait l'objet d'un bilan tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, nonobstant les différentes négociations menées au sein de la CPPNI de l'Industrie cimentière.

Article 5.2 | Notification, dépôt, extension, publicité

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties rappellent que le présent avenant, de par son objet et son contenu, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Les modalités de publicité du présent avenant, sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 5.3 | Révision et dénonciation

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

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris-La Défense, le 20 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : 1505 | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

Avenant n° 136 du 23 juin 2020

relatif à l'accord paritaire sur le développement du paritarisme
du 13 septembre 2000

NOR : ASET2050691M

IDCC : 1505

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

Saveurs commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

2CP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont constaté ces dernières années à la fois un renforcement et un accroissement des obligations des entreprises et des missions confiées aux branches professionnelles (formation professionnelle, temps de travail, égalité femmes-hommes, etc.). Ils ont pleinement intégré le rôle essentiel dans la création de règles collectives issues du dialogue social. Les partenaires sociaux de la branche commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers sont d'autant plus engagés dans cette mission que la branche est constituée d'une très grande majorité de TPE, lesquelles requièrent un accompagnement soutenu à cet égard.

Ce constat implique que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle pour construire et développer une négociation collective et des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises et de l'emploi.

En conséquence, les partenaires sociaux ont défini, par l'accord du 13 septembre 2000, les modalités de financement du dialogue social.

Par l'article 1^{er} de cet accord, ils ont ainsi créé une association paritaire de gestion, dénommée ADP (association de développement du paritarisme).

Celle-ci a pour objet de :

- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- faciliter le développement de la négociation collective par la formation des négociateurs et l'organisation de leurs rencontres ;
- développer et promouvoir le dialogue social.

Cette association a également un rôle administratif et financier. Elle veille à la répartition de la collecte, assure l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la CPPNI.

À l'article 2 de cet accord, il est instauré une cotisation à la charge des entreprises égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Cet article désigne en outre explicitement le nom de l'organisme collecteur, ce qui n'apparaît plus adapté eu égard au contexte légal et réglementaire actuel.

Les partenaires sociaux souhaitent donc actualiser la rédaction de cet article.

Compte tenu de la nature du présent avenant, ce dernier ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2 de l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000

L'article 2 « Cotisation » est remplacé par le texte suivant :

« Article 2 | Cotisation

Tous les employeurs de salariés d'entreprises relevant de la convention collective IDCC 1505 doivent verser une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

En cas de non-paiement de la contribution à la date d'échéance, et, après une 1^{re} relance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution due, d'une indemnité dont le taux est fixé chaque début d'année par l'ADP. Ce taux sera notifié sur l'appel de cotisation.

Cette cotisation est recouvrée par l'association pour le développement du paritarisme – ADP qui peut en déléguer la réalisation technique à un opérateur dans le cadre d'une convention de gestion qui définira notamment les modalités de recouvrement de cette cotisation auprès des entreprises de la branche. »

Les autres articles de l'accord précité restent inchangés.

Article 2 | Entrée en vigueur. Révision. Dénonciation

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

Article 3 | Formalités

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 juin 2020
relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2050697M

IDCC : 112

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

FNIL ;

COOP FR lait,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC agro,

d'autre part,

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au *Journal officiel* du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 1^{er} | Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juillet 2020, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1, échelon 1 au niveau 2, échelon 1 : + 20 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 2, échelon 2 au niveau 6, échelon 1 : + 21 € par rapport à la grille de référence ;

- au niveau 6, échelon 2 : + 22 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 1 : + 23 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 7, échelon 2 : + 24 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 25 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 8, échelon 2 : + 27 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 29 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 9, échelon 2 : + 32 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 10 : + 39 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 11 : + 47 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 12 : + 55 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2020, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvrier/employé	1	1	1 550,28
		2	1 555,42
	2	1	1 560,52
		2	1 568,75
		3	1 574,98
	3	1	1 574,98
		2	1 582,25
		3	1 589,51
	4	1	1 589,51
		2	1 598,80
		3	1 610,22
	5	1	1 610,22
		2	1 622,65
		3	1 634,06
TAM	6	1	1 634,06
		2	1 718,04
		3	1 803,99
	7	1	1 803,99
		2	1 900,57
		3	1 997,15
	8	1	1 997,15
		2	2 105,35
		3	2 259,23
Cadre	9	1	2 259,23
		2	2 527,73

	Niveau	Échelon	Montant
Cadre	10	-	3 118,83
	11	-	3 764,04
	12	-	4 303,06

Article 2 | *Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)*

Au 1^{er} juillet 2020, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- au niveau 1, échelon 1 : + 260 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 1, échelon 2 au niveau 2, échelon 2 : + 265 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 2, échelon 3 au niveau 4, échelon 1 : + 270 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 4, échelon 2 au niveau 5, échelon 1 : + 275 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 5, échelon 2 : + 280 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 5, échelon 3 au niveau 6, échelon 1 : + 285 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 6, échelon 2 : + 300 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 1 : + 315 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 7, échelon 2 : + 330 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 345 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 8, échelon 2 : + 365 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 395 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 9, échelon 2 : + 425 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 10 : + 545 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 11 : + 650 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 12 : + 765 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2020, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvrier/employé	1	1	20 295,08
		2	20 360,44
	2	1	20 420,80
		2	20 491,22
		3	20 566,64
	3	1	20 566,64
		2	20 667,12
		3	20 748,24

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvrier/employé	4	1	20 748,24
		2	20 956,86
		3	21 160,47
	5	1	21 160,47
		2	21 582,70
		3	21 998,37
TAM	6	1	21 998,37
		2	23 365,92
		3	24 442,27
	7	1	24 442,27
		2	25 523,63
		3	26 599,98
	8	1	26 599,98
		2	28 747,70
		3	30 900,41
Cadres	9	1	30 900,41
		2	32 900,10
	10	-	42 526,05
	11	-	51 131,90
	12	-	60 202,68

Article 3 | Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juillet 2020, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- au niveau 6, échelon 1 : + 315 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 6, échelon 2 : + 330 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 1 : + 345 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 7, échelon 2 : + 360 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 380 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 8, échelon 2 : + 400 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 430 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 9, échelon 2 : + 460 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 10 : + 590 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 11 : + 720 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 12 : + 850 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juillet 2020, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaité sur une base 1918 heures ou 216 jours

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	24 350,10
		2	25 796,01
		3	26 965,55
	7	1	26 965,55
		2	28 185,16
		3	29 349,70
	8	1	29 349,70
		2	31 710,94
		3	34 081,57
Cadre	9	1	34 081,57
		2	36 235,07
	10	-	47 489,54
	11	-	56 997,38
	12	-	66 505,64

Article 4 | *Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage*

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles [CCN n° 7004]) est revalorisé et porté à 103 € au 1^{er} juillet 2020.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière [CCN n° 0112]) est revalorisé et porté à 103 € au 1^{er} juillet 2020.

Article 5 | *Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)*

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} juillet 2020. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 5 – Annexe 1 *quater* de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 6 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la Transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 7 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Fait à Paris, le 17 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Avenant n° 50 à l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière

Salaires minima mensuels conventionnels

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1^{er} juillet 2020, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2020
Ouvrier/employé	1	1	1 550,28
		2	1 555,42
	2	1	1 560,52
		2	1 568,75
		3	1 574,98
	3	1	1 574,98
		2	1 582,25
		3	1 589,51
	4	1	1 589,51
		2	1 598,80
		3	1 610,22
	5	1	1 610,22
		2	1 622,65
		3	1 634,06
TAM	6	1	1 634,06
		2	1 718,04
		3	1 803,99
	7	1	1 803,99
		2	1 900,57
		3	1 997,15
	8	1	1 997,15
		2	2 105,35
		3	2 259,23
Cadre	9	1	2 259,23
		2	2 527,73
	10	-	3 118,83
	11	-	3 764,04
	12	-	4 303,06

Annexe I bis Avenant n° 38 A à l'annexe I bis de la convention collective nationale de l'industrie laitière prévue par l'article 6.3 des dispositions communes, au 1^{er} juillet 2020

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2020
Ouvrier/employé	1	1	20 295,08
		2	20 360,44
	2	1	20 420,80
		2	20 491,22
		3	20 566,64
	3	1	20 566,64
		2	20 667,12
		3	20 748,24
	4	1	20 748,24
		2	20 956,86
		3	21 160,47
	5	1	21 160,47
		2	21 582,70
		3	21 998,37
TAM	6	1	21 998,37
		2	23 365,92
		3	24 442,27
	7	1	24 442,27
		2	25 523,63
		3	26 599,98
	8	1	26 599,98
		2	28 747,70
		3	30 900,41
Cadre	9	1	30 900,41
		2	32 900,10
	10	-	42 526,05
	11	-	51 131,90
	12	-	60 202,68

Annexe I ter Avenant n° 23 à l'annexe I ter de la convention collective nationale de l'industrie laitière

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2020
TAM	6	1	24 350,10
		2	25 796,01
		3	26 965,55
	7	1	26 965,55
		2	28 185,16
		3	29 349,70
	8	1	29 349,70
		2	31 710,94
		3	34 081,57
Cadre	9	1	34 081,57
		2	36 235,07
	10	-	47 489,54
	11	-	56 997,38
	12	-	66 505,64

Annexe I quater Avenant n° 5 à l'annexe I quater de la convention collective nationale de l'industrie laitière

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles applicable au 1^{er} juillet 2020 pour un travail à temps complet

Ouvrier employé, AM et technicien

(En euros)

Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	35,89	71,79	107,68	143,57	179,46
2	36,95	73,90	109,79	146,74	182,63
3	38,00	74,95	112,96	149,91	187,91
4	39,06	78,12	117,18	156,24	195,30
5	41,17	82,34	123,51	164,69	205,86
6	44,34	88,68	133,01	177,35	221,69
7	49,62	99,23	147,79	198,47	247,03
8	57,01	112,96	168,91	224,86	280,81

Cadre

(En euros.)

Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
9	62,28	92,90	124,57	156,24	187,91	219,58	251,25	282,92	314,59
10	87,62	130,90	175,24	218,52	262,86	306,15	350,48	393,77	438,10
11	104,51	157,30	210,08	262,86	315,65	367,37	420,16	472,94	525,73
12	122,46	183,69	244,92	306,15	367,37	428,60	489,83	551,06	613,35

Brochure n° 3124 | Convention collective nationale

IDCC : 112 | **INDUSTRIE LAITIÈRE**

Avenant du 17 juin 2020

relatif à la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail

NOR : ASET2050693M

IDCC : 112

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

FNIL ;

COOP FR lait,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les soussignés ont dressé, lors de la réunion des CPPNI de la coopération laitière et de l'industrie laitière du 17 juin 2020, le bilan de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 29 juin 2017.

Ils rappellent que les dispositions de cet accord arrivent à échéance au 31 août 2020 et décident, au vu du bilan positif, de les reconduire comme suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant proroge l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 29 juin 2017 pour une durée de 16 mois.

Article 2 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} septembre 2020, pour une durée de 16 mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2021.

Article 3 | Révision et renonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

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

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que les dispositions du présent avenant et, par conséquent, de l'accord sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 29 juin 2017 s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la transformation laitière quel que soit leur effectif.

Article 5 | Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social en application du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1967 | **INDUSTRIES DES MÉTAUX**
(Bas-Rhin)

(4 avril 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-4 bis)

(Étendue par arrêté du 25 juin 1997,

Journal officiel du 5 juillet 1997)

Avenant du 21 juillet 2020

à l'accord du 22 juin 1993
relatif aux salaires (RMH, RAEG) et primes de congés

NOR : ASET2050698M

IDCC : 1967

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

UIMM Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC métallurgie Bas-Rhin ;

CFDT métallurgie Bas-Rhin,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Face à cette crise sanitaire d'une envergure exceptionnelle que subit la France, l'heure est au rassemblement.

Nous, partenaires sociaux représentatifs de la branche de la métallurgie, eu égard au contexte économique actuel lié à cette crise de la « Covid-19 » et de ses conséquences pour les entreprises qui sont, aujourd'hui difficilement prévisibles, avons décidé, par le présent accord d'afficher notre soutien à celles-ci et à l'emploi.

Il est de notre responsabilité de ne pas alourdir les charges des entreprises, notamment des plus petites qui sont les plus fragiles, mais également de soutenir les salariés et de préserver les compétences.

C'est dans cette optique, et afin de préserver au mieux les emplois, que le présent accord a été signé.

Les négociations annuelles dont la première réunion était prévue le 23 mars 2020, ont été reportées du fait de la crise sanitaire, et se sont déroulées les 29 juin, 9 juillet et 21 juillet 2020.

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

Article 1.1 | Valeur du Point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, reste fixée à 5,28 €.

Article 1.2 | Prime de panier de nuit

À compter du 1^{er} juin 2020, à titre exceptionnel et pour la durée du présent accord, le b de l'article 48 des clauses communes de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin est modifié comme suit :

« b) Indemnité de panier

Une prime de panier de 6,47 €, est allouée aux salariés qui travaillent effectivement la nuit pour le poste complet de nuit.

Quand passagèrement le travail se fait en équipe, les salariés dont l'horaire de travail dépasse minuit ou commence avant 2 heures du matin, perçoivent également la prime de panier de nuit. »

Article 2 | Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Le barème des RAEG, base 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est maintenu au niveau de l'avenant du 17 mai 2019, à savoir :

RAEG en euros – 35 heures

Niveau	Échelon	Coefficient	2019
I	1	140	18 705
	2	145	18 840
	3	155	19 215
II	1	170	19 635
	2	180	20 090
	3	190	20 730
III	1	215	21 530
	2	225	22 320
	3	240	23 100
IV	1	255	23 655
	2	270	24 265
	3	285	25 825
V	1	305	28 110
	2	335	30 500
	3	365	32 945
	3	395	35 515

Le présent barème inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3 | Prime de congé annuel

À compter du 1^{er} janvier 2020, la valeur de la prime de congé annuel dont les modalités d'attribution sont prévues à l'article 34 de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin, clauses communes, est fixée à 430 €.

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

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

Article 5 | Égalité femmes/hommes

Les partenaires sociaux considèrent que la branche de la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est recommandé aux entreprises d'optimiser les études et outils réalisés par l'observatoire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie (www.observatoire-metallurgie.fr).

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

Article 6 | Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau vers la fin du mois d'octobre 2020 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article 7 | Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, ministère du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 8 | Extension du présent accord

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 9 | Application des dispositions du présent accord

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective.

L'UIMM Alsace s'engage à accompagner les entreprises qui rencontreraient des difficultés d'application du présent accord afin d'assurer que tous les salariés de la métallurgie du Bas-Rhin bénéficient des dispositions conventionnelles.

Fait à Eckbolsheim, le 21 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3231 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, SIMILAIRES ET CONNEXES**

(Jura)

(11 janvier 2019)

Avenant du 7 juillet 2020

à la convention collective du Jura du 11 janvier 2019
relatif aux RMH, aux REG et aux primes

NOR : ASET2050683M

IDCC : 3231

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

UIMM Jura ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC,

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 Jura, de nouveaux barèmes des rémunérations effectives 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 (RMH)

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 paritairement 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.

La valeur du point est fixée à 4,63 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2 | Rémunérations effectives garanties (REG)

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 de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles – rémunérations effectives garanties (REG) – sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 33 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 des rémunérations effectives garanties (REG) :

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
140	18 520 €	240	20 340 €
145	18 540 €	255	21 110 €
155	18 570 €	270	21 920 €
170	18 630 €	285	22 980 €
180	18 740 €	305	24 170 €
190	18 870 €	335	26 630 €
215	19 150 €	365	29 070 €
225	19 400 €	395	32 080 €

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 des REG

Pour la détermination des REG, 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 44 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;
- de la prime d'ancienneté ;
- 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 rémunération effective garantie, de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération effective garantie 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 : 2,10 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,64 €.

Article 4 | 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 effectives 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.

Article 5 | Durée de l'avenant

Le présent avenant 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 Dole, le 7 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1564** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**
(Saône-et-Loire)
(23 octobre 1989)

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1990,
Journal officiel du 4 août 1990)

Avenant du 17 juillet 2020

relatif aux rémunérations annuelles garanties,
aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes
pour l'année 2020

NOR : ASET2050688M

IDCC : 1564

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

UIMM Saône-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;

FO métallurgie Saône-et-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Date d'application

Les RAG telles que définies ci-dessous, sont applicables à compter de l'année 2020.

Définition et modalités d'application

Les rémunérations annuelles garanties constituent la rémunération annuelle minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces RAG sont applicables aux salariés visés par l'avenant « Mensuels » pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les RAG base 151,67 heures sont établies pour une durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des RAG seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

En aucun cas, ces RAG ne pourront servir de base au calcul des primes d'ancienneté.

Assiette de comparaison

Ces RAG, adaptées à l'horaire de travail, excluent :

- les primes d'ancienneté ;
- les remboursements de frais et sommes ayant ce caractère ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les montants perçus au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les majorations pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- le complément éventuel de rémunération relatif à la RAG de l'année civile précédente ;
- la prime de panier de nuit telle qu'elle est stipulée à l'article 22 de la convention collective.

Ces RAG incluent tous les autres éléments de salaire, essentiels ou accessoires, mensuels ou différés, individuels ou collectifs, que le salarié touche au titre de l'année considérée.

Article 2 | Barème des RAG à compter de l'année 2020

Coefficients	Valeurs en euros
140	18 902 €
145	18 912 €
155	18 922 €
170	18 966 €
180	19 079 €
190	19 278 €
215	19 700 €
225	20 162 €
240	20 973 €
255	21 821 €
270	22 922 €
285	24 021 €
305	25 419 €
335	28 357 €
365	30 593 €
395	32 482 €

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée avant le 1^{er} mars de l'année suivante ; le complément éventuel de rémunération sera porté au plus tard sur le bulletin de paie du mois de mars. Ce complément éventuel sera exclu de l'assiette de comparaison des RAG de l'année au cours de laquelle il a été versé.

Dans les établissements qui auront procédé au versement du complément stipulé à l'alinéa précédent, l'employeur informera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ou le comité social et économique, du nombre de salariés ayant bénéficié de cet apurement

de fin d'année. Les mêmes éléments d'informations seront communiqués avant le 1^{er} mars au secrétariat de l'UIMM Saône-et-Loire qui en transmettra la synthèse aux délégués des organisations syndicales signataires.

Article 3 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, permettant de déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2020 à 5,42 €.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui en résultent sont indiqués dans les tableaux figurant dans le présent avenant.

Article 4 | Panier de nuit

L'indemnité de panier de nuit attribuée dans les conditions prévues à l'article 22 de l'avenant « Mensuels » est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2019, à 7,84 €.

Article 5 | Complément annuel de rémunération

Le complément annuel de rémunération défini à l'article 26 de l'avenant « Mensuels » est fixé, à compter du 1^{er} juillet 2020, à 435 €.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima et l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 7 | Formalités de dépôt

Le texte de cet avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 17 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques

(Mensuels de plus de 18 ans – Base : 35 heures hebdomadaires)

Valeur du point : 5,42 € au 1^{er} juillet 2020.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif		Ouvrier et technicien d'atelier		Agent de maîtrise	Maîtrise d'atelier
I	1	140	758,80	1	796,74			
	2	145	785,90	2	825,20			
	3	155	840,10	3	882,11			
II	1	170	921,40	P1	967,47			
	2	180	975,60					
	3	190	1 029,80	P2	1 081,29			
III	1	215	1 165,30	P3	1 223,57	AM1	1 165,30	1 246,87
	2	225	1 219,50					
	3	240	1 300,80	TA1	1 365,84	AM2	1 300,80	1 391,86
IV	1	255	1 382,10	TA2	1 451,21	AM3	1 382,10	1 478,85
	2	270	1 463,40	TA3	1 536,57			
	3	285	1 544,70	TA4	1 621,94	AM4	1 544,70	1 652,83
V	1	305	1 653,10			AM5	1 653,10	1 768,82
	2	335	1 815,70			AM6	1 815,70	1 942,80
	3	365	1 978,30			AM7	1 978,30	2 116,78
		395	2 140,90				2 140,90	2 290,76

Barème des primes d'ancienneté (Base 35 heures)

Administratif et technicien – Agent de maîtrise (sauf agent de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

Niv.	Éch.														
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
I		3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	
	1	758,80	22,76	30,35	37,94	45,53	53,12	60,70	68,29	75,88	83,47	91,06	98,64	106,23	113,82
	2	785,90	23,58	31,44	39,30	47,15	55,01	62,87	70,73	78,59	86,45	94,31	102,17	110,03	117,89
II	3	840,10	25,20	33,60	42,01	50,41	58,81	67,21	75,61	84,01	92,41	100,81	109,21	117,61	126,02
	1	921,40	27,64	36,86	46,07	55,28	64,50	73,71	82,93	92,14	101,35	110,57	119,78	129,00	138,21
	2	975,60	29,27	39,02	48,78	58,54	68,29	78,05	87,80	97,56	107,32	117,07	126,83	136,58	146,34
III	3	1 029,80	30,89	41,19	51,49	61,79	72,09	82,38	92,68	102,98	113,28	123,58	133,87	144,17	154,47
	1	1 165,30	34,96	46,61	58,27	69,92	81,57	93,22	104,88	116,53	128,18	139,84	151,49	163,14	174,80
	2	1 219,50	36,59	48,78	60,98	73,17	85,37	97,56	109,76	121,95	134,15	146,34	158,54	170,73	182,93
IV	3	1 300,80	39,02	52,03	65,04	78,05	91,06	104,06	117,07	130,08	143,09	156,10	169,10	182,11	195,12
	1	1 382,10	41,46	55,28	69,11	82,93	96,75	110,57	124,39	138,21	152,03	165,85	179,67	193,49	207,32
	2	1 463,40	43,90	58,54	73,17	87,80	102,44	117,07	131,71	146,34	160,97	175,61	190,24	204,88	219,51
V	3	1 544,70	46,34	61,79	77,24	92,68	108,13	123,58	139,02	154,47	169,92	185,36	200,81	216,26	231,71
	1	1 653,10	49,59	66,12	82,66	99,19	115,72	132,25	148,78	165,31	181,84	198,37	214,90	231,43	247,97
	2	1 815,70	54,47	72,63	90,79	108,94	127,10	145,26	163,41	181,57	199,73	217,88	236,04	254,20	272,36
	3	1 978,30	59,35	79,13	98,92	118,70	138,48	158,26	178,05	197,83	217,61	237,40	257,18	276,96	296,75
		2 140,90	64,23	85,64	107,05	128,45	149,86	171,27	192,68	214,09	235,50	256,91	278,32	299,73	321,14

Barème des primes d'ancienneté
(Base 35 heures)

Ouvrier

(En euros.)

Niv.	Éch.			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1		796,74	23,90	31,87	39,84	47,80	55,77	63,74	71,71	79,67	87,64	95,61	103,58	111,54	119,51
	2		825,20	24,76	33,01	41,26	49,51	57,76	66,02	74,27	82,52	90,77	99,02	107,28	115,53	123,78
	3		882,11	26,46	35,28	44,11	52,93	61,75	70,57	79,39	88,21	97,03	105,85	114,67	123,49	132,32
II	1	P1	967,47	29,02	38,70	48,37	58,05	67,72	77,40	87,07	96,75	106,42	116,10	125,77	135,45	145,12
	2															
	3	P2	1 081,29	32,44	43,25	54,06	64,88	75,69	86,50	97,32	108,13	118,94	129,75	140,57	151,38	162,19
III	1	P3	1 223,57	36,71	48,94	61,18	73,41	85,65	97,89	110,12	122,36	134,59	146,83	159,06	171,30	183,53
	2															
	3	TA1	1 365,84	40,98	54,63	68,29	81,95	95,61	109,27	122,93	136,58	150,24	163,90	177,56	191,22	204,88
IV	1	TA2	1 451,21	43,54	58,05	72,56	87,07	101,58	116,10	130,61	145,12	159,63	174,14	188,66	203,17	217,68
	2	TA3	1 536,57	46,10	61,46	76,83	92,19	107,56	122,93	138,29	153,66	169,02	184,39	199,75	215,12	230,49
	3	TA4	1 621,94	48,66	64,88	81,10	97,32	113,54	129,75	145,97	162,19	178,41	194,63	210,85	227,07	243,29

Agent de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niv.	Éch.			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
III	1	AM1	1 246,87	37,41	49,87	62,34	74,81	87,28	99,75	112,22	124,69	137,16	149,62	162,09	174,56	187,03
	2															
	3	AM2	1 391,86	41,76	55,67	69,59	83,51	97,43	111,35	125,27	139,19	153,10	167,02	180,94	194,86	208,78
IV	1	AM3	1 478,85	44,37	59,15	73,94	88,73	103,52	118,31	133,10	147,88	162,67	177,46	192,25	207,04	221,83
	2															
	3	AM4	1 652,83	49,58	66,11	82,64	99,17	115,70	132,23	148,75	165,28	181,81	198,34	214,87	231,40	247,92
V	1	AM5	1 768,82	53,06	70,75	88,44	106,13	123,82	141,51	159,19	176,88	194,57	212,26	229,95	247,63	265,32
	2	AM6	1 942,80	58,28	77,71	97,14	116,57	136,00	155,42	174,85	194,28	213,71	233,14	252,56	271,99	291,42
	3	AM7	2 116,78	63,50	84,67	105,84	127,01	148,17	169,34	190,51	211,68	232,85	254,01	275,18	296,35	317,52
			2 290,76	68,72	91,63	114,54	137,45	160,35	183,26	206,17	229,08	251,98	274,89	297,80	320,71	343,61

Avenant rectificatif du 20 février 2020

à l'avenant n° 1 du 23 janvier 2020
à l'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à l'intéressement

NOR : ASET1950702M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3 de l'avenant n° 1 du 23 janvier 2020 à l'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à l'intéressement dans la branche du notariat prévoyant l'entrée en vigueur de l'avenant au 31 mars au lieu du 1^{er} mars à la suite d'une erreur matérielle, il y a lieu de procéder à la rectification suivante :

Les termes « 31 mars » sont remplacés par les termes « 1^{er} mars ».

Article 2

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

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

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs.

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

Fait à Paris, le 20 février 2020.

(Suivent les signatures.)

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)**

Avenants n° 41 et n° 42 du 22 juin 2020
relatif à la prime d'ancienneté

NOR : ASET1950682M

IDCC : 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} | Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté visée à l'article 38 des dispositions générales des conventions collectives OETAM est fixée à :

- 597,89 € à compter du 1^{er} juillet 2020 ;
- 600,88 € à compter du 1^{er} janvier 2021.

La revalorisation de cette base de calcul sera mise à l'ordre du jour des négociations annuelles des salaires minima de branche à compter de 2021.

Article 2 | Champ d'application

Les présents avenants sont conclus dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- 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.

Article 3 | Procédure de dépôt et d'extension

Les présents avenants seront 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 pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

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 des présents avenants 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

Ces avenants s'inscrivent dans le cadre de la nouvelle convention collective nationale production-transformation unifiée. Ils entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2020 pour une durée en principe indéterminée, mais cesseront 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 n° 2 du 10 juillet 2020

à l'avenant du 28 janvier 2011
relatif à la reprise de personnel

NOR : ASET1950695M

IDCC : 1351

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

GES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FEETS FO ;

SNEPS CFTC ;

UNSA CS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte de la crise du « Covid-19 » et de ses conséquences en matière de stabilité des emplois, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité sécuriser les emplois en cas de transfert de marché des salariés qui, durant cette période, ont été :

- placés en activité partielle, entraînant une inactivité totale ou une simple diminution de leurs horaires de travail ;
- affectés sur d'autres sites par leur employeur, en vue de leur éviter leur placement en activité partielle ;
- absents pour cause de maladie, de garde d'enfants ou du fait d'une santé fragile.

Le dispositif conventionnel régissant les transferts de marché dans la branche de la prévention et de la sécurité prévu par l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel prévoit en effet, en son article 2.2 relatif aux conditions de transfert, que sont transférables les salariés ayant effectivement accompli, à la date du transfert :

- au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 9 mois précédents ;
- plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant au cours des 9 mois précédents.

Afin de sécuriser les emplois en cas de transfert de marché, les parties signataires sont convenues par le présent avenant d'allonger temporairement la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de 900 heures de vacation sur le périmètre sortant, en la portant à 13 mois au lieu de 9 mois.

Cet allongement de 4 mois supplémentaires de la période d'appréciation de l'accomplissement de 900 heures correspond à la période d'état d'urgence sanitaire ayant pu entraîner des conséquences pour les salariés (placement en activité partielle, affectation sur un autre site en vue d'éviter leur placement en activité partielle, absences pour maladie ou pour garde d'enfants).

En outre, afin de prendre en compte la situation spécifique des salariés vulnérables s'étant vus délivrer un certificat d'isolement, les partenaires sociaux signataires décident d'allonger temporairement la période d'appréciation de l'accomplissement de 900 heures sur le périmètre sortant à 17 mois pour ces seuls salariés.

Les parties signataires sont également convenues par le présent avenant d'allonger temporairement la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant, ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel, en la portant également à 13 mois au lieu de 9 mois.

La modification temporaire de ces périodes d'appréciation pour l'ensemble des salariés relevant de la branche des entreprises de prévention et de sécurité répond donc à la volonté des parties signataires de ne pas opérer d'inégalité de traitement entre ces derniers, résultant des conséquences directes de la crise sanitaire.

En outre, les parties signataires décident également de prendre en compte les incidences pratiques de cet allongement de la période d'appréciation de l'accomplissement de 900 heures de vacation et de la réalisation de plus de 50 % du temps de travail sur le périmètre sortant sur le nombre de bulletins de paie et de plannings à remettre par l'entreprise sortante.

De plus, en vue de tenir compte des difficultés rencontrées en matière de suivi des formations et des éventuels recyclages dues notamment à la fermeture administrative des organismes de formation pendant la période d'état d'urgence, les partenaires sociaux signataires décident que l'absence de suivi d'une formation obligatoire ou d'un recyclage réglementairement requis dans le périmètre sortant pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du poste qui aurait dû être mené entre le 16 mars 2020 et le 10 septembre 2020 ne constitue plus, pour la seule durée d'application du présent avenant, un élément justifiant le refus de reprise du personnel par l'entreprise entrante à condition que l'entreprise sortante soit en mesure de justifier, par tout moyen de l'inscription du salarié à une session de formation, à sa charge, avant la date effective du transfert. Cette disposition temporaire répond là encore à l'objectif poursuivi par les signataires de sécuriser les emplois en cas de transfert de marché des salariés.

Enfin, en vue de permettre un règlement des litiges plus rapide entre deux employeurs pour l'application des modifications à durée déterminée résultant du présent avenant visant à sécuriser les emplois des salariés, les parties signataires sont convenues de réduire pour une durée limitée le délai laissé au comité de conciliation pour émettre ses recommandations.

Cet avenant est à durée déterminée car il entend répondre à une problématique inédite et exceptionnelle liée aux effets de la crise sanitaire.

En conséquence, les parties sont convenues, dans le cadre du présent avenant, des dispositions suivantes.

Le présent avenant modifie ainsi pour une durée déterminée les articles 2.2, 2.3.1 et 6 de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, JO 30 juillet 1985) ; modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de la sécurisation des emplois lors des transferts de marché intervenant postérieurement à la crise sanitaire, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Allongement de la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de 900 heures de vacation et de plus de 50 % du temps de travail sur le périmètre sortant et neutralisation de la condition relative aux formations et recyclages obligatoires lorsque ces derniers auraient dû être menés entre le 16 mars 2020 et le 10 septembre 2020

Le 4^e, le 5^e et le 6^e tiret ainsi que l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2 relatif aux conditions de transfert de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel sont modifiés pour une durée limitée comme suit :

« Article 2.2 | Conditions de transfert »

(Quatrième, cinquième et sixième tirets.)

- « – l'absence de suivi d'une formation obligatoire ou d'un recyclage réglementairement requis dans le périmètre sortant pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du poste et qui aurait dû être mené entre le 16 mars 2020 et le 10 septembre 2020 ne constitue plus, jusqu'au 30 avril 2021, un élément justifiant le refus de reprise du personnel par l'entreprise entrante. Cette condition de transfert relative au suivi des formations et recyclages réglementairement requis redeviendra pleinement effective à compter du 1^{er} mai 2021.
- effectuer plus de 50 % de son temps de travail sur le périmètre sortant – ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel – cette condition étant appréciée sur les 13 derniers mois qui précèdent le transfert. Dans cette hypothèse, l'entreprise entrante doit proposer au salarié transféré un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire précédent effectué sur le périmètre sortant objet du transfert ;
- à la date du transfert, avoir effectivement accompli au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 13 mois précédents pour l'ensemble du personnel (hors salariés vulnérables), ou au cours des 17 mois précédents pour les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un certificat d'isolement. Cette condition doit s'apprécier au prorata pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou effectuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant. Pour tous les représentants du personnel affectés sur le périmètre sortant, les heures consacrées à l'exercice de leurs mandats électifs ou désignatifs sont considérées comme des heures de vacation sur le site concerné pour le calcul des 900 heures ou de la durée calculée au prorata. »

Les autres tirets de l'article 2.2 demeurent inchangés.

En outre, l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2 relatif aux conditions de transfert de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel est modifié pour une durée limitée comme suit :

« Article 2.2 | *Conditions de transfert* »

(Avant-dernier alinéa de l'article 2.2)

« Les salariés ne satisfaisant pas à la condition spécifique de formation réglementaire visée ci-dessus sont transférés vers l'entreprise entrante à condition que l'entreprise sortante soit en mesure de justifier, par tout moyen, de l'inscription du salarié à une session de formation, à sa charge, avant la date du transfert effectif. »

À l'expiration de la durée de validité prévue par l'article 5 du présent avenant, l'article 2.2 tel qu'exactement rédigé au sein de l'avenant du 28 janvier 2011 redeviendra pleinement effectif.

Article 3 | Incidences pratiques de l'allongement de la période d'appréciation sur les bulletins de paie et les plannings à remettre par l'entreprise sortante

Le 4^e et le 5^e tiret de l'article 2.3.1 relatif aux obligations à la charge de l'entreprise sortante de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel sont modifiés pour une durée limitée comme suit :

« Article 2.3.1 | *Obligations à la charge de l'entreprise sortante* »

(Quatrième et cinquième tirets.)

- d'une copie des 13 derniers bulletins de paie, ou des 17 derniers bulletins de paie pour les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un certificat d'isolement ;
- d'une copie des plannings individuels des 13 derniers mois ou de tous autres éléments démontrant l'affectation au périmètre sortant sur cette période, ou des 17 derniers mois pour les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un certificat d'isolement. »

Les autres alinéas et tirets de l'article 2.3.1 demeurent inchangés.

À l'expiration de la durée de validité prévue par l'article 5 du présent avenant, l'article 2.3.1 tel qu'exactement rédigé au sein de l'avenant du 28 janvier 2011 redeviendra pleinement effectif.

Article 4 | Réduction du délai laissé au comité de conciliation pour émettre ses recommandations

Le dernier alinéa de l'article 6 relatif au comité de conciliation de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel est modifié comme suit :

« Article 6 | *Comité de conciliation* »

(Dernier alinéa.)

« Il devra rendre sa recommandation dans un délai de 21 jours suivant sa saisine. »

Les autres alinéas de l'article 6 demeurent inchangés.

À l'expiration de la durée de validité prévue par l'article 5 du présent avenant, l'article 6 tel qu'exactement rédigé au sein de l'avenant du 28 janvier 2011 redeviendra pleinement effectif.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les effets de cet avenant prennent fin au 30 avril 2021.

Article 6 | *Extension de l'avenant et dispositions finales*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 février 1985, conformément à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies à l'article 2.1 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 4 février 2020
à l'accord du 6 décembre 2017
relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET1950699M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGMM CFTD ;

FCM FO ;

CFTC FGT SNED,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des Industries et commerces de la récupération ont signé, le 6 décembre 2017, un accord de branche sur le financement du dialogue social. Celui-ci rappelait dans son préambule l'importance de ce financement pour conforter le dialogue social de la branche et réaliser des travaux prospectifs de qualité permettant d'accompagner le secteur dans ses transformations technologiques et réglementaires.

L'accord précisait, en son article 2, que la contribution serait recouvrée par l'OPCA de la branche, OPCALIA.

Depuis cette date, l'accord n'a pas fait l'objet d'une extension par la direction générale du travail.

Par ailleurs, la refonte des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) prévue par le « rapport Marx-Bagorski » et la réforme de la formation professionnelle (loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018) ont amené la branche à se prononcer sur le choix d'un nouvel opérateur, l'OPCO 2i, rendant caduques les dispositions de l'article 2.

Pour ces motifs, les partenaires sociaux ont décidé de négocier et signer un avenant à l'accord du 6 décembre 2017 pour le mettre en conformité.

L'OPCO 2i ne pouvant assurer ce recouvrement, les partenaires sociaux ont décidé de faire appel à un acteur privé, type assureur.

Par conséquent, l'accord du 6 décembre 2017 est modifié comme suit :

La phrase du préambule :

« les industries du recyclage comptent 1 300 entreprises sur le territoire national et 26 000 salariés. »

est remplacée par :

« les industries du recyclage comptent 1 000 entreprises sur le territoire national et 28 800 salariés ».

La phrase du paragraphe 1.2 « Montant de la contribution » :

« Le montant global de la contribution est déterminé par la commission paritaire et fera l'objet d'un réexamen chaque année, en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives. »

est remplacée par :

« Le taux de la contribution est déterminé par la commission paritaire et fera l'objet d'un réexamen chaque année, en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives. »

L'article 2 de l'accord du 6 décembre 2017 est remplacé par l'article 2 suivant :

« Article 2 | Création d'une association paritaire de gestion »

Pour répondre aux objectifs définis dans le présent avenant, les parties signataires ont décidé de créer une association paritaire de gestion du financement du dialogue social, dénommée "ADS recyclage".

Cette association est constituée conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au droit d'association.

Elle est chargée d'assurer :

- la collecte de la cotisation conventionnelle définie à l'article 1^{er} ci-dessus ;
- la relance et les contentieux éventuels ;
- la répartition de la collecte entre les parties signataires ;
- le suivi et le contrôle de l'utilisation des fonds.

À cet effet, elle mandatera un organisme, type assureur, pour recouvrer ladite cotisation conventionnelle auprès des entreprises couvertes par le champ de l'accord. L'organisme sera défrayé des frais de recouvrement de la cotisation conventionnelle dans des conditions négociées entre cet organisme et l'association. Les fonds ainsi collectés feront l'objet d'une comptabilisation et d'une gestion séparées dans les comptes de l'organisme désigné.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier l'organisme mandaté en fonction des évolutions législatives. »

Les dispositions de l'article 3 « Affectation du montant de la contribution recueillie »

« À la date de signature du présent accord, le collège des organisations syndicales de salariés est composé de 6 organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche : CFDT FGMM, CFE-CGC, CFTC FGT SNED, FNST CGT, FO, UNSA. »

sont remplacées par :

« À la date de signature du présent accord, le collège des organisations syndicales de salariés est composé de 6 organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche : CFDT FGMM, CFE-CGC, FGT CFTC, CGT, FO, UNSA. »

L'article 4 de l'accord du 6 décembre 2017 est remplacé par l'article 4 suivant :

« **Article 4 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il s'applique à partir du jour qui suit la publication de son arrêté d'extension. »

Les autres dispositions de l'accord du 6 décembre 2017 restent inchangées. En annexe, la version consolidée de l'accord du 6 décembre 2017.

Fait à Paris, le 4 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Version consolidée de l'accord du 6 décembre 2017, modifiée par l'avenant du 4 février 2020

Préambule

Les entreprises et les salariés de la branche des industries et commerces de la récupération occupent une place décisive dans l'économie circulaire et se placent au cœur des préoccupations environnementales et sociétales en France. La dernière décennie a été particulièrement marquante dans l'évolution du secteur avec une montée croissante de la réglementation et de la structuration de l'économie de recyclage.

Les industries du recyclage comptent 1 000 entreprises sur le territoire national et 28 800 salariés ; réparties sur l'ensemble des régions, elles sont constituées en un réseau efficace, développé à proximité des sources des déchets qui sont ensuite transformés en matières premières.

L'action des entreprises sur la transformation des déchets en nouvelles matières premières est majeure sur l'économie circulaire et la préservation des ressources naturelles.

Ces industries apportent une réelle valeur ajoutée environnementale en approvisionnant les industries françaises et mondiales en matières économes en énergie et en ressources.

Pour répondre au défi du traitement et de la valorisation des déchets, la branche souhaite continuer à maintenir une gestion paritaire exemplaire, conforter la place et le rôle des partenaires sociaux et renforcer leur légitimité dans la création de normes par la négociation.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux veulent se donner les moyens de faire vivre pleinement le paritarisme.

En effet, eu égard au contexte évoqué, les travaux paritaires de la branche se sont considérablement accrus afin de professionnaliser les salariés et doter les entreprises de normes conventionnelles adaptées à l'évolution de la profession.

Des partenariats avec les pouvoirs publics ont été mis en œuvre afin d'anticiper les mutations de la branche à travers des dispositifs ADEC, CEP, conventions.

L'ensemble de ces dispositifs ont été très constructifs pour le secteur et ont nécessité un grand nombre de réunions et de travaux paritaires.

La mise en œuvre d'une contribution conventionnelle de branche définie dans le présent accord permettra de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission, et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Compte tenu de ces considérations, et afin que la charge financière du fonctionnement de la négociation collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale.

Article 1^{er} | Mise en place d'un fonds de financement du dialogue social

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour donner les moyens financiers à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à la commission de conciliation, aux groupes techniques paritaires et aux autres instances paritaires qui pourraient être créées par voie conventionnelle.

Dans ces conditions, il est prévu que le financement du fonctionnement de ces diverses instances sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, et calculée selon les modalités suivantes :

1.1. Entreprises concernées

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

1.2. Montant de la contribution

La contribution à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, à hauteur de 0,05 % de celle-ci.

Le taux de la contribution est déterminé par la commission paritaire et fera l'objet d'un réexamen chaque année, en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives. À défaut de réévaluation, il sera automatiquement reconduit.

Aucune disposition relative aux entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue, les partenaires sociaux considérant que l'ensemble des entreprises de la branche doit contribuer de manière égale au financement du paritarisme.

Article 2 | *Création d'une association paritaire de gestion*

Pour répondre aux objectifs définis dans le présent avenant, les parties signataires ont décidé de créer une association paritaire de gestion du financement du dialogue social, dénommée « ADS Recyclage ».

Cette association est constituée conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au droit d'association.

Elle est chargée d'assurer :

- la collecte de la cotisation conventionnelle définie à l'article 1^{er} ci-dessus ;
- la relance et les contentieux éventuels ;
- la répartition de la collecte entre les parties signataires ;
- le suivi et le contrôle de l'utilisation des fonds.

À cet effet, elle mandatera un organisme, type actuaire, pour recouvrer ladite cotisation conventionnelle auprès des entreprises couvertes par le champ de l'accord. L'organisme sera défrayé des frais de recouvrement de la cotisation conventionnelle dans des conditions négociées entre cet organisme et l'association. Les fonds ainsi collectés feront l'objet d'une comptabilisation et d'une gestion séparées dans les comptes de l'organisme désigné.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier l'organisme mandaté en fonction des évolutions législatives.

Article 3 | *Affectation du montant de la contribution recueillie*

À la date de signature du présent accord, le collège des organisations syndicales de salariés est composé de 6 organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche : CFDT FGMM, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, UNSA.

Selon les termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée tous les 4 ans et déterminera leur représentativité au niveau de la branche.

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 70 % pour l'organisation patronale reconnue représentative (FEDEREC) ;

- 30 % pour les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national.

La part des organisations syndicales (30 %) est répartie, pour chacune d'entre elles, de la façon suivante :

- 30 % répartis de manière égalitaire entre chaque organisation syndicale représentative ;
- 70 % répartis en fonction du taux de représentativité syndicale défini par l'arrêté en vigueur fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les branches.

Le montant annuel des contributions recueillies est destiné à financer notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de fonctionnement, frais de secrétariat, etc.), sauf celles déjà financées par d'autres sources ;
- le temps de préparation et de participation aux instances paritaires de branche ;
- les frais d'études de la branche ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- les frais de gestion et de collecte de la contribution ;
- et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers et de son dialogue social aux niveaux national et territorial.

Article 4 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il s'applique à partir du jour qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Article 5 | *Dépôt et extension*

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

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Délibération n° 2 du 29 janvier 2020

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017
relatif aux modalités du pilotage tactique
mis en œuvre en application de l'ANI du 10 mai 2019

NOR : ASET2050701M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réévaluation des projections de long terme et actualisation du scénario économique retenu dans l'accord de pilotage stratégique

Chaque année N, les données prospectives à horizon 2033 sont recalculées, en tenant compte :

- du résultat technique réel (comptable) de l'exercice précédent (N – 1) ;
- de la prise en compte des données réelles connues ou des meilleures estimations (allocations, dotations, cotisations...) pour l'année en cours (N) ;
- des dernières valeurs des paramètres techniques du régime (valeur d'achat et valeur de service du point année N) ;
- de l'actualisation des hypothèses économiques utilisées pour réaliser les projections (inflation, taux de chômage, salaire moyen, cotisants, masse salariale), pour l'exercice en cours N.

Évolution de la valeur d'achat du point

La valeur d'achat du point, fixée en octobre de l'année N pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier N + 1, évolue comme le salaire moyen des ressortissants du régime.

La progression du salaire moyen à retenir est celle des ressortissants du régime pour l'année N par rapport à l'année N – 1.

La progression en N du salaire moyen des ressortissants du régime ne pouvant être connue avec exactitude qu'au cours de l'année N + 1 ou N + 2, la progression prise en compte par le conseil d'administration en octobre de l'année N est « la meilleure estimation de progression des salaires moyens connue à cette date », à savoir l'estimation de la progression du salaire moyen déterminée par l'INSEE en juin de l'année N.

Afin de corriger les écarts de prévision, ce décalage implique d'appliquer des correctifs sur les prochaines valeurs d'achat du point à fixer.

La méthode de rattrapage des écarts sur la valeur d'achat du point est analogue à celle pratiquée sur la valeur de service du point.

Fait à Paris, le 29 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2219 | TAXIS

Accord du 5 février 2020
relatif à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2050696M

IDCC : 2219

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

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

FO-UNCP taxi,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord annule et remplace les articles 15, 16 et 23 de la présente convention collective.

Article 1^{er} | Durée du travail

La durée du temps de travail d'un temps plein est de 35 heures semaine, soit 151,67 heures mensuelles.

Article 2 | Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

La durée hebdomadaire du travail est répartie sur 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés.

Pour le personnel roulant la durée hebdomadaire peut toutefois être déterminée sur la base d'une moyenne calculée sur 2 semaines consécutives, à condition que cette période comprenne au moins 3 jours de repos.

Le planning précisant l'organisation du travail (jours de travail/jours de repos) doit être établi au moins 15 jours à l'avance, en cas de modification de celui-ci, l'employeur informera son salarié dans un délai de 7 jours ouvrés avant la période considérée.

Ce délai peut être ramené jusqu'à 3 jours minimum en cas d'événement imprévisible dûment motivé justifiant une modification du planning.

Article 3 | Amplitude

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre 2 repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

L'amplitude de la journée de travail du personnel roulant est limitée à 12 heures.

Après information de l'inspecteur du travail, cette durée peut être prolongée dans la limite maximale de 14 heures, sous réserve que la durée journalière quotidienne du temps de travail effectif passé au service de l'employeur n'excède pas 9 heures, pour accomplir un transport jusqu'à son terme, dans la limite maximale de deux fois par semaine.

La durée des pauses ou coupures visées à l'article 4.2 du présent accord ne peut pas avoir à elle seule pour effet d'augmenter la durée de l'amplitude telle que fixée ci-avant.

L'amplitude excédant 12 heures donne lieu au versement de l'indemnité de dépassement d'amplitude journalière prévue à l'article R. 3312-2 du code des transports : soit 75 % du taux horaire pour les dépassements jusqu'à 13 heures et 100 % au-delà, soit à un temps de repos équivalent, au choix du salarié et à défaut de l'employeur.

Article 4 | Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont notamment assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés suivants :

- les visites médicales obligatoires ;
- les heures de délégation et les temps de réunion ;
- le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan du développement des compétences et le temps de formation continue obligatoire, les congés de formation économique et sociale ; pour les représentants du personnel les formations obligatoires ;
- tous congés liés à la grossesse, à la présence parentale ;
- tous congés légaux, conventionnels, et jours fériés chômés.

Il est précisé que ces temps non travaillés mais considérés comme temps de travail effectif devront non seulement être payés mais également être inclus dans le temps de travail pour le calcul des éventuelles heures supplémentaires et des durées maximales fixées ci-avant.

Article 4.1 | Définition du temps de travail effectif des personnels roulants

Il s'entend du temps de travail s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail, quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion du temps consacré au repas, des temps de pause et plus généralement toutes interruptions entre les deux séquences de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Le temps de travail effectif du personnel roulant est donc calculé sur la base de l'amplitude diminuée des temps de pauses ou de coupures dans le respect des règles fixées à l'article 4.2 du présent accord.

Pause

Le temps de pause est un arrêt de travail de courte durée. Le salarié peut alors vaquer librement à ses occupations personnelles sans avoir à respecter les directives de l'employeur (par exemple pour téléphoner, prendre un café). La pause n'est donc pas considérée comme du temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien du salarié atteint 5 h 30, le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 25 minutes. Cette pause de 25 minutes peut être accordée à l'issue des 5 h 30 ou avant que ce temps ne soit écoulé. Il est précisé que cette pause légale ne peut coïncider avec la pause repas.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée de pause supérieure à la durée minimale de 25 minutes.

Pause repas

En cas de journée continue l'employeur est tenu de donner une coupure pour le repas de midi au minimum de 30 minutes fixée pour chaque salarié en fonction des tâches à exécuter, mais au plus tôt pour la pause déjeuner à partir de 11 heures et au plus tard jusqu'à 14 h 30 et au plus tôt pour la pause dîner à partir de 19 heures et au plus tard 22 heures.

Coupures

Est ainsi qualifiée, toute période d'interruption d'activité décidée par l'employeur. Ainsi une période de travail peut comporter une ou plusieurs coupure(s). Elle est prise en tout lieu où le salarié est amené à exercer son activité. Néanmoins, l'employeur ne peut imposer plus de 2 coupures dans une même journée.

Lorsque l'amplitude de la journée de travail est prolongée jusqu'à 13 heures, une interruption d'au moins 2 h 30 continues ou 2 interruptions d'au moins 1 h 30 continue chacune doivent être respectées. Au-delà de 13 heures, une interruption d'au moins 3 heures continues ou 2 interruptions d'au moins 2 heures continues chacune doivent être respectées. Au cours de ces interruptions, le salarié n'exerce aucune activité et dispose librement de son temps. Le lieu d'interruption doit comporter les commodités d'usage, de restaurations et de repos.

Temps d'attente

Est considéré comme temps d'attente, le temps compris entre la prise en charge du client, l'accompagnement à son lieu de rendez-vous et le retour à son domicile.

Le temps d'attente est considéré comme temps travail effectif inclus dans le calcul des éventuelles heures supplémentaires et des durées maximales journalières fixées ci-avant.

En aucun cas le temps d'attente ne peut être assimilé à une coupure et ainsi décompté du temps de travail.

Article 4.3 | *Repos quotidien et hebdomadaire*

Un repos quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives doit être respecté avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue ci-dessous.

Conformément aux dispositions réglementaires la durée minimale du repos quotidien des personnels peut être inférieure à 11 heures, sans être inférieure à 9 heures consécutives, sous réserve que des périodes au moins équivalentes de repos compensateur soient accordées au plus tard avant la fin de la 3^e semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

Dans les situations d'amplitude au-delà de 12 heures, le repos quotidien qui suit immédiatement ne peut être inférieur à 11 heures.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures à laquelle s'ajoute, sauf dérogations, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures.

Au cours d'un même mois, tout salarié doit pouvoir bénéficier d'au moins 2 repos hebdomadaires consécutifs.

Article 5 | Heures supplémentaires

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale donnent lieu à une majoration de salaire fixée ci-après :

- de la 36^e à la 39^e heure : 15 % ;
- de la 40^e à la 43^e heure : 25 % ;
- à partir de la 44^e heure : 50 %.

Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent y compris au regard des majorations.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. En cas de dépassement de ce contingent et conformément aux dispositions de l'article L. 3121-30, le dispositif conventionnel en la matière (bloc 1) prévoit que :

- entreprise de 20 salariés au plus : le repos sera de 100 % en sus du paiement majoré de l'heure ;
- entreprise de plus de 20 salariés : le repos sera de 125 % en sus du paiement majoré de l'heure ;

la prise de ce repos se fera au choix du salarié et à défaut de l'employeur.

Conformément à l'article L. 3121-33 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un taux de majoration des heures supplémentaires et un contingent annuel différents de ceux prévus ci-dessus. En ce cas, le taux de majoration des heures supplémentaires ne peut être inférieur à 10 %.

Article 6 | Travail de nuit

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Tout travail entre 21 h 00 et 6 h 00 est considéré comme travail de nuit.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, pendant une période de 12 mois consécutive.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel roulant ou non travailleur de nuit peut excéder 8 heures de travail, et ce dans la limite maximum de 9 heures.

En contrepartie, l'ensemble du personnel concerné bénéficie de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions légales en vigueur, accolées au repos quotidien immédiatement suivant.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures, sauf pour accomplir des transports

jusqu'à leur terme, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, le personnel bénéficie des contreparties suivantes :

- pour le personnel dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit son affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration de chaque heure travaillée de 10 %.

Sur demande du personnel, une partie de cette compensation peut être transformée en repos crédité sur un compte temps, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire la compensation financière à moins de 5 %.

L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le salarié permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et/ou des repos, ces derniers devant figurer sur un compte temps annexé au bulletin de salaire.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour embaucher ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail effectif aura atteint 6 heures en continu, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause légale au moins égal à 20 minutes dans le respect des principes figurant à l'article 4.2 du présent accord.

Article 7 | Périodes d'astreinte

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le salarié peut refuser l'astreinte sans que ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

En cas d'intervention du salarié pendant une période d'astreinte, la durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif, temps de déplacement inclus.

La période d'astreinte fait l'objet d'une indemnité égale à 25 % du salaire horaire ou d'un repos compensateur équivalent au choix du salarié et à défaut de l'employeur.

La période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.

L'employeur communique, par écrit, aux salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreinte dans le respect d'un délai de prévenance de 30 jours, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 7 jours calendaires à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre au salarié un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Article 8 | Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail

La durée du travail du personnel roulant est enregistrée, attestée et contrôlée au moyen d'un livret individuel de contrôle dont les feuillets doivent être remplis quotidiennement par les intéressés pour y faire mention de la durée des différents travaux. La durée du travail ainsi enregistrée au moyen des feuillets quotidiens du livret individuel de contrôle fait l'objet, pour chaque salarié concerné, d'un récapitulatif hebdomadaire et mensuel établi par l'employeur.

Article 9 | Conditions spécifiques au personnel à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (soit 35 heures hebdomadaires) ou à la durée conventionnelle équivalente.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire de 24 heures. Les horaires sont regroupés sur des journées ou des demi-journées.

Cependant, une durée du travail inférieure à la durée minimale fixée ci-avant peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale prévue ci-avant.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité.

Le contrat de travail mentionne une durée de travail mensuelle en précisant les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et/ou la répartition du travail à l'intérieur de ces semaines.

Le contrat de travail mentionne une durée de travail hebdomadaire en précisant la répartition de cette durée entre les jours de la semaine.

La modification de la répartition des horaires de travail ne sera possible que si le contrat de travail précise les modalités de modification, ainsi que les causes de celle-ci (notamment pour des raisons de congés, maladie, absence imprévue d'un salarié).

L'employeur pourra modifier la répartition des horaires de travail sous réserve que cette modification soit notifiée au salarié, par lettre remise en mains propres contre décharge ou lettre recommandée, 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le fait pour un salarié de refuser la modification de la répartition de travail ne sera pas considéré comme fautif, dès lors que la nouvelle répartition s'avérerait incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou une autre activité professionnelle chez un autre employeur.

Contrat de travail

Selon l'article L. 3123-6 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée ou demi-journée travaillées sont communiquées par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat de travail.

Formation

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise ou établissement, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps complet.

Heures et compléments d'heures

Lorsque le temps de travail du salarié à temps partiel excède la durée prévue au contrat deux régimes juridiques distincts s'appliquent :

- le régime des compléments d'heures ;
- le régime des heures complémentaires.

1. Complément d'heures par avenant

Instauré par la loi sur la sécurisation de l'emploi, les compléments d'heures par avenant sont ainsi possibles.

Aussi, la durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures. Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants ne sont pas considérées comme des heures complémentaires mais comme une nouvelle durée prévue au contrat de travail pendant une période donnée.

Pour chaque complément d'heure effectué par un salarié un avenant au contrat de travail est obligatoire. Cet avenant doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus par le salarié est limité à huit par an. La durée de ces huit avenants ne dépassera pas dans la totalité 12 semaines par an cumulées (consécutives ou non).

La conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Il sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

L'employeur propose au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propre contre décharge, la possibilité de conclure un avenant de complément d'heures. Le refus de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

2. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les horaires effectués par un salarié à temps partiel, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire de travail à temps partiel prévue dans son contrat, à l'exception des heures de travail accomplies dans le cadre du complément d'heures.

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les limites à l'intérieur desquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire inscrite sur son contrat de travail. À défaut de cette mention, le refus par le salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Lorsque le recours aux heures complémentaires est justifié par le remplacement d'un salarié absent (notamment pour cause de congés ou de maladie), le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 1/3 de la durée initiale du contrat.

En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra informer par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge son salarié de la réalisation d'heures complémentaires, en respectant un délai de prévenance de 3 jours. À défaut, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires ne sera pas considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

En contrepartie des dispositions précédentes, les heures complémentaires font l'objet des dispositions suivantes :

- les salariés étant conduits à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée annuelle prévue au contrat de travail (ou de la durée hebdomadaire), bénéficieront d'une majoration de 10 % de leurs taux horaires ;
- les salariés étant conduits à effectuer des heures complémentaires au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de la durée annuelle prévue au contrat de travail (ou de la durée hebdomadaire), bénéficieront d'une majoration de 25 % de leurs taux horaires.

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre la durée hebdomadaire de 35 heures, ni la référence annuelle d'un temps plein.

Passage du temps complet au temps partiel

■ Priorité d'accès des salariés à temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent les salariés à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou dans la même entreprise. Pour la mise en œuvre de cette priorité les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel soit par affichage, soit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

■ Passage à temps partiel demandé par le salarié

Le salarié à temps complet qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre recommandée AR, soit par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place de ce nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

■ Passage à temps partiel demandé par l'employeur

Pour les salariés à temps complet, tout passage à temps partiel constitue une modification du contrat de travail, nécessitant leur accord écrit. Le salarié peut refuser cette modification sans que ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

■ Passage à temps partiel pour difficultés économiques demandé par l'employeur

Lorsque l'employeur envisage la réduction de la durée du travail d'un salarié à la suite de difficultés économiques, il en informe celui-ci par lettre recommandée avec avis de réception. Celle-ci informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans le délai de 1 mois le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

■ Passage du temps partiel au temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent les salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou la même entreprise.

Pour la mise en œuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié à temps partiel qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande à l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'un emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Article 10 | *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

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

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

Article 11 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 12 | *Adhésion*

L'adhésion au présent accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 13 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 5 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **2219** | **TAXIS**

Accord du 12 mars 2020

relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants

NOR : ASET2050690M

IDCC : 2219

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

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO-UNCP taxi,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de négocier la grille de rémunérations minimales des personnels roulants.

Malgré un secteur confronté à d'importantes mutations économiques et qui évolue dans un contexte de profonde transformation, les parties signataires ont souhaité néanmoins maintenir, au travers cette négociation, un niveau de rémunération attractif.

Article 1^{er}

Le présent accord abroge les dispositions prévues à l'article 22 de la présente convention collective, ainsi que l'accord du 12 décembre 2018.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Article 3 | *Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle*

Échelon 1	Qualification	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1			
Conducteur(trice) débutant(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation	1 543,75 €	10,18 €
Niveau 2			
Conducteur(trice) Confirmé(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ; ayant au moins 2 années d'expérience dans la profession	1 577,70 €	10,40 €

Article 4 | *Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle*

Échelon 2	Qualification	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1			
Conducteur(trice) débutant(e)	Titulaire de la carte professionnelle	1 633,35 €	10,77 €
Niveau 2			
Conducteur(trice) confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle ; ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession	1 674,23 €	11,03 €
Niveau 3			
Conducteur(trice) confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle ; ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession ; capacités professionnelles spécifiques	1 715,12 €	11,31 €

Article 5 | *Mesure particulière*

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que l'établissement des grilles de rémunérations de la convention collective nationale lors de la négociation salariale annuelle pose le principe du maintien d'un écart de rémunérations entre les échelons et niveaux afin de permettre d'une part un non-écrasement de ces dernières et de préserver d'autre part les diplômes, titres, certifications et expérience professionnelle des salariés. En cas de non-respect de cette disposition conventionnelle la commission d'interprétation nationale sera saisie par l'organisation salariale ou patronale ayant constaté la non-application de cette disposition.

Article 6 | *Égalité de traitement entre les salariés*

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 7 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

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

Article 8 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 9 | Adhésion

L'adhésion au présent accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 10 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 12 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 juillet 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050684M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

Maison CFDT F3C,

d'autre part ;

il a été convenu ce qui suit :

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme en profondeur le modèle de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ses dispositions entrent en vigueur progressivement jusqu'en 2021 et impactent les dispositions conventionnelles de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de substituer ce dernier aux dispositions de l'accord du 11 décembre 2015 et ses avenants à durée déterminée successifs relatifs aux contrats de professionnalisation.

Préambule

L'obligation nationale de formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle, conformément à l'article L. 6314-1 du code du travail.

Les signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle continue constitue une priorité dans les entreprises de télécommunications, afin de permettre d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés et de maintenir et développer la meilleure adéquation possible entre les compétences des salariés et les besoins des entreprises, notamment celles qui font face à des évolutions technologiques, d'organisation ou de concurrence.

Ils conviennent de poursuivre une politique de formation professionnelle dans la branche qui permette :

- de garantir l'égalité d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle à l'ensemble des personnels, notamment au regard du principe de non-discrimination, quels que soient notamment la classification, le sexe, l'âge, la situation familiale, l'appartenance à une ethnie, ou une nation, les convictions religieuses et, dans le cadre de la législation en vigueur, l'état de santé ou le handicap du salarié.

Dans ce cadre, les entreprises veilleront à ce que les salariés investis d'un mandat de représentation du personnel, électif ou désignatif, dans l'entreprise, ou d'un mandat syndical dans la branche, bénéficient de ces dispositions dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels ;

- de renforcer les moyens de la formation professionnelle par l'instauration d'une contribution conventionnelle et le développement de nouvelles modalités d'organisation de la formation professionnelle ;
- de faire progresser la mixité dans les métiers, facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, ainsi que source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés, et d'en fournir une vision dans le rapport annuel de branche ;
- de faciliter des modes d'organisation de formation permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale afin de faciliter l'exercice de la parentalité des femmes et des hommes de la branche ;
- de lutter contre les décalages pouvant éventuellement exister entre les femmes et les hommes dans les progressions de carrières, en développant les compétences des femmes, comme celles des hommes, pour leur permettre d'évoluer sur le plan professionnel et en facilitant leur intégration dans les métiers à l'image traditionnellement masculine ou féminine ;
- d'impulser une dynamique qui favorise l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi et d'en fournir une vision dans le rapport annuel de branche ;
- de répondre aux besoins des entreprises pour s'adapter aux évolutions des marchés et des technologies pour soutenir leur développement et accompagner les changements sociétaux et environnementaux ;
- d'accroître les capacités d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés et leur développement professionnel, face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques, des mutations organisationnelles, ainsi qu'à la diversification des produits et des services en télécommunications et au développement de leur utilisation ;
- d'accompagner les salariés dans la digitalisation grandissante des entreprises et de la société, afin de leur permettre une maîtrise de tous les usages numériques et de leurs enjeux ainsi que les nouveaux modes de fonctionnement « coopératifs et collectifs » en œuvre dans les entreprises et accroître ainsi leur employabilité à tous les niveaux.

Les parties signataires considèrent que pour assurer une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation professionnelle et répondre aux enjeux de la formation tout au long de la vie professionnelle, les dispositifs de formation mis en œuvre doivent s'inscrire dans le cadre du développement de parcours professionnels et s'appuyer sur la convergence des intérêts du salarié et de l'entreprise, tout en s'inscrivant en cohérence avec une politique de branche anticipatrice.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la CPNE dans son attribution générale de développement de la formation professionnelle dans la branche, notamment en ce qui concerne les contrats de profession-

- nalisation et d'apprentissage, la liste des certifications éligibles à la « Pro-A », ainsi que dans son rôle d'ajustement de la politique de branche en direction des instances de l'OPCO ;
- établir le plan triennal d'actions de l'observatoire des métiers dans le cadre de la négociation triennale sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle dans la branche ;
 - confirmer le rôle de l'OPCO dans son rôle de conseil et de propositions de services adaptés aux entreprises de toutes tailles, notamment par la mise à disposition d'actions collectives de formation adaptées aux salariés des TPE et PME de moins de 50 salariés ;
 - être attentifs, à travers leurs représentants au sein de l'OPCO, à ses grands enjeux en matière de développement de la formation ;
 - inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences, au vu de leurs perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des marchés, des technologies et des modes d'organisation, et à informer leurs salariés, le plus largement possible, des dispositifs de formation mis en place afin de leur permettre de développer leurs compétences ;
 - inciter les salariés à mettre en œuvre leur compte personnel de formation dans le cadre de parcours professionnels certifiants en cohérence avec la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

Article 1^{er} | Plan de développement des compétences

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail par la formation et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

À cette fin, il propose des formations, en adéquation avec les besoins d'adaptation du salarié, prévues dans le plan de développement des compétences.

Article 1.1 | Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit, conformément à l'article L. 6313-2 du code du travail, comme un parcours répondant à un objectif pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail dans les conditions prévues ci-après.

Il existe deux types d'actions de formation :

■ Les formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail

Il s'agit des formations qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires ou d'une convention internationale.

Par exemple, les formations aux équipements de protection individuels antichute (harnais) pour le travail en hauteur ou les habilitations électriques pour les salariés intervenant sur des installations électriques constituent des formations obligatoires.

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien, par l'entreprise, de la rémunération et s'il y a lieu à prise en charge des frais annexes (transport, restauration, hébergement).

■ Les formations autres que les formations obligatoires

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les formations autres que les formations obligatoires peuvent se dérouler pendant ou hors temps de travail.

Lorsqu'elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, elles sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien, par l'entreprise, de

la rémunération et s'il y a lieu à prise en charge des frais annexes (transport, restauration, hébergement).

Les signataires du présent accord rappellent qu'en application de l'article L. 6321-6 du code du travail, et qu'à l'exclusion des formations obligatoires ci-dessus définies, des actions de formation du plan de développement des compétences peuvent se dérouler en tout ou partie hors des horaires habituels de travail, en accord avec le salarié et dans la limite de 30 heures par an ou 2 % du forfait en jours par an pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfaits en jours. L'entreprise opère un suivi individuel de ces heures de formation se déroulant hors temps de travail.

La formation hors temps de travail doit être accompagnée d'une formation pendant le temps de travail d'une durée au moins équivalente à celle de la formation hors temps de travail.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé dans un délai de 8 jours.

Le refus ou la dénonciation du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les entreprises s'attacheront à ce que les salariés qui n'ont suivi aucune formation sur une période de 3 ans voient leur situation examinée lors de l'entretien professionnel le plus proche afin d'identifier une formation sur le plan de développement des compétences ou sur le CPF qui devra se dérouler pendant le temps de travail.

Qu'il s'agisse de formation obligatoire, ou de formation autre qu'obligatoire, les signataires du présent accord décident d'accompagner les parents isolés en charge d'un enfant de moins de 15 ans, lorsque le lieu de formation nécessite un éloignement du domicile familial entraînant le recours à un système de garde d'enfant payant supplémentaire. Les frais de garde supplémentaires sont pris en charge par l'employeur, sous réserve de validation préalable et sur présentation des justificatifs. L'âge de 15 ans ci-dessus mentionné est porté, dans les mêmes conditions, à 20 ans lorsque l'enfant à charge est en situation de handicap.

Article 1.2 | Modalités pédagogiques

Les modalités pédagogiques des actions de formations peuvent prendre différentes formes.

Actions de formation en présentiel

Les actions de formation en présentiel consistent à réunir dans un même lieu, pendant une durée prédéterminée, des apprenants et un formateur.

Elles peuvent intégrer du digital dans les pratiques d'animation (quiz, réalité virtuelle, etc.).

Actions de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST est une action de formation formelle qui a pour matériau pédagogique premier la situation de travail. Elle implique par conséquent une analyse du travail préalable et un aménagement de la situation de travail à des fins pédagogiques. Il s'agit d'un parcours pédagogique visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable.

Ses conditions de mise en œuvre sont précisées à l'article D. 6313-3-2 du code du travail.

Elles doivent comprendre :

- la désignation préalable d'un formateur, pouvant exercer une mission tutorale, conformément à l'article D. 6313-2 du code du travail et qui dispose d'une bonne maîtrise des compétences à développer et des capacités de pédagogue. Il s'agit le plus souvent d'un collègue, un référent métier ou pair plus expérimenté. Il doit préalablement être formé à sa mission afin de mener les phases réflexives dans de bonnes conditions pour l'apprenant ;

- l’analyse de l’activité du travail pour, le cas échéant, l’adapter à des fins pédagogiques ;
- la mise en place de temps d’analyse, en amont et en aval, sur la pratique professionnelle (phases réflexives), distincts des mises en situation de travail. Ces temps d’analyse visent à utiliser à des fins pédagogiques, les enseignements tirés de la situation de travail qui permettent d’observer et d’analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d’explicitier les apprentissages. Ils permettent à l’apprenant de prendre du recul sur ce qui a été fait et de confronter ses apprentissages au référentiel de compétences à acquérir ;
- les évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l’action.

Les partenaires sociaux conviennent que la CPNE effectuera un bilan d’application de cette nouvelle modalité pédagogique issue de la loi « Avenir professionnel » 3 ans après l’entrée en application du présent accord.

Action de formation ouverte à distance (FOAD)

La mise en œuvre d’une action de formation, en tout ou partie, à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l’action de formation.

L’accompagnement doit tenir compte de l’aisance de l’apprenant dans l’usage du numérique, de la complexité, du volume et du niveau du contenu, mais aussi de la facilité de navigation et de l’usage des outils et du besoin d’assistance technique dans le cadre du parcours.

L’entreprise veille à ce que l’apprenant dispose d’un environnement approprié au suivi de la formation et facilite l’appropriation des outils numériques afin de notamment réduire la fracture numérique.

Cette assistance peut être proactive ou réactive, synchrone ou asynchrone. Elle peut être réalisée par des formateurs, des experts, des pairs, des managers...

Article 1.3 | Information et consultation du CSE sur la formation

En l’absence d’accord d’entreprise prévoyant des dispositions différentes, dans les entreprises de plus de 50 salariés, la formation et le développement des compétences sont présentés au comité social et économique (CSE) ou au comité social et économique central (CSEC), selon les compétences respectives de chacun, lors des consultations sur les orientations stratégiques et la politique sociale.

En vue de ces consultations, les éléments d’information sur la formation sont mis à disposition par l’entreprise dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues à l’article L. 2323-8 du code du travail.

Article 1.4 | Contribution conventionnelle au plan de développement des compétences

Depuis la loi avenir professionnel, toutes les entreprises sont assujetties à une contribution unique à la formation professionnelle et à l’alternance (CUFPA), issue de la fusion de la taxe d’apprentissage et de la participation à la formation professionnelle continue, destinée au financement de l’alternance, du CPF et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les entreprises concourent également au développement de la formation par le financement direct d'actions de formation en faveur de leurs salariés pour assurer leur adaptation au poste de travail, veiller au maintien de leur possibilité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle dans la branche, il est créé, à titre expérimental, pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2021, une contribution conventionnelle pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécoms.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus assujetties au taux de contribution à la formation professionnelle de 1 %, le montant de la contribution conventionnelle est fixé à 0,05 % de la masse salariale de l'année N – 1 des entreprises de télécommunications. Elle est recouvrée par l'OPCO dans les mêmes conditions que la contribution légale.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés assujetties à la contribution à la formation professionnelle de 0,55 %, le montant de la contribution conventionnelle est fixé à 0,02 % de la masse salariale de l'année N – 1 des entreprises de télécommunications. Elle est recouvrée par l'OPCO dans les mêmes conditions que la contribution légale.

La contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles des télécoms au sein de l'OPCO tel que prévu à l'article 13 ci-après. Les fonds appartiennent à la branche et lui restent définitivement acquis.

Un bilan annuel de l'utilisation de cette contribution sera présenté à la CPPNI de la branche qui décidera, au terme des 3 ans, de la prolongation ou non de cette contribution.

Les fonds collectés au titre de cette contribution conventionnelle sont exclusivement réservés au financement d'actions de formation bénéficiant aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Elle est utilisée pour financer ou cofinancer des actions de formation au bénéfice des publics prioritaires définis par la branche que sont :

- les femmes dans les métiers techniques ;
- les seniors de 45 ans et plus ;
- les salariés en situation de handicap ;
- les proches aidants à leur retour d'activité.

Article 2 | Contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation constituent un outil privilégié dans les entreprises de télécoms pour l'insertion des jeunes, des salariés en deuxième partie de carrière, tels que visés par l'accord de branche du 3 juillet 2009, des salariés en situation de handicap et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pôle emploi.

Grâce à l'association d'une alternance d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques, avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, leurs titulaires peuvent acquérir une qualification professionnelle soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou interbranche.

Pour permettre aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure plus adaptée à leurs besoins et aux entreprises d'embaucher un salarié qui sera formé au plus près de ses besoins réels, le contrat de professionnalisation « expérimental » peut ne pas viser une certification telle que définie ci-dessus.

Les compétences à acquérir sont alors définies par l'employeur et le salarié avec l'appui de l'OPCO, qui établit le parcours de formation en veillant à l'articulation entre formation théorique et pratique en entreprise, assure son suivi et contribue à l'évaluation.

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 jusqu'à 24 mois.

Il est porté à 36 mois pour les publics « nouvelle chance » : jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA^[1], de l'ASS^[2] ou de l'AAH^[3] ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques mis en œuvre, est comprise entre 15 et 35 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les heures de formation suivies dans le cadre du contrat de professionnalisation sont mises en œuvre pendant le temps de travail et assimilées à du travail effectif.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée de formation peut être portée à 50 % pour :

- les salariés non titulaires d'un baccalauréat ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- les femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technologique ;
- les salariés en situation de handicap bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Financement par l'OPCO

Compte tenu de l'absence de visibilité sur les conséquences de l'ouverture des contrats de professionnalisation jusqu'à 24 mois et des règles de plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation pour le versement de financement complémentaires à l'OPCO désigné par la branche, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE un rôle de veille et d'alerte sur le financement des contrats de professionnalisation dans la branche afin de revoir, le cas échéant, la durée des contrats, les durées maximales de formation, et/ou les forfaits de prise en charge.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation sont financées par l'OPCO sur la base d'un forfait horaire de 11 €, dans la limite du plafonnement des conditions d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel (6 000 € par contrat, quelle que soit sa durée, à la date de conclusion du présent accord).

Afin de favoriser l'accès au contrat de professionnalisation des jeunes non-détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat, des titulaires de minima sociaux, des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, et aux demandeurs d'emploi de longue durée (plus de

[1] Revenu de solidarité active

[2] Allocation de solidarité spécifique

[3] Allocation aux adultes handicapés

1 an), le forfait horaire de financement des actions d'évaluation, accompagnement et formation de ces publics est porté à 13 €, dans la limite du plafonnement des conditions d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel (8 000 € par contrat, quelle que soit sa durée, à la date de conclusion du présent accord).

Les dépenses présentées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires ci-dessus définis peuvent être financées par l'OPCO, au titre des fonds affectés au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, selon les modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Tuteur

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 5 ci-après.

Rémunération et positionnement

Les signataires du présent accord décident d'une garantie minimale de rémunération, exprimée en pourcentage du SMC, des salariés en contrat de professionnalisation en fonction de leur âge et du niveau de la certification préparée, selon le tableau ci-après :

Niveau du titre ou diplôme préparé	Salaire mini < 26 ans	Salaire mini > 26 ans
Niveau inférieur au Bac (CAP, BP...)	82 % du SMC du A ou 80 % du Smic s'il est supérieur	87 % du SMC du A ou le Smic s'il est supérieur
Niveau Bac à Bac + 1	82 % du SMC du B ou 80 % du Smic s'il est supérieur	87 % du SMC du B ou le Smic s'il est supérieur
Niveau Bac + 2 (DEUG, BTS, DUT, DEUST...) à Bac + 3 (Licence, Licence pro, LMD...)	82 % du SMC du C ou 80 % du Smic s'il est supérieur	87 % du SMC du C ou le Smic s'il est supérieur
Niveau Bac + 4 et plus (Master 1, Master 2, Doctorat...)	82 % du SMC du D ou 80 % du Smic s'il est supérieur	87 % du SMC du D ou le Smic s'il est supérieur

Afin de valoriser les CQP de la branche, les parties signataires conviennent que les alternants préparant un CQP de conseiller clientèle à distance ou de conseiller clientèle en point de distribution sont positionnés dans la bande C de la convention collective.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats de professionnalisation, la rémunération mensuelle garantie des contrats de professionnalisation exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

Il appartient aux services de l'OPCO de veiller à l'application du positionnement du salarié en fonction du diplôme ou de la certification préparée tel que prévu par le présent accord.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du salarié ou de la défaillance de l'organisme de formation ou encore pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise lors du premier contrat.

Les parties signataires conviennent que les contrats de professionnalisation doivent viser à favoriser une insertion durable de leurs titulaires dans l'entreprise ou à défaut sur le marché du travail.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée déterminée et ne donne pas lieu à embauche au sein de l'entreprise à son terme, les parties signataires incitent les

entreprises à mettre en place un accompagnement pour la recherche d'emploi (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, soutien méthodologique...).

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée déterminée, à son issue, il peut donner lieu à une embauche en contrat à durée déterminée sans application du délai de carence prévu à l'article L. 1244-3-1 du code du travail.

En cas de rupture, à l'initiative de l'entreprise, d'un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, les signataires décident de la continuité du financement des seules actions d'évaluation, accompagnement et enseignements (hors rémunération du titulaire) et pour une durée maximale de 6 mois. Cette continuité de la prise en charge s'interrompra en cas d'absence injustifiée de l'intéressé constatée dans l'établissement et ne pourra prendre en compte le financement de telles heures d'absence.

Article 3 | *Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)*

La Pro-A (promotion par alternance), créée par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et amendée par l'ordonnance du 21 août 2019, est un dispositif de promotion ou reconversion par alternance permettant aux salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée, dont la qualification est inférieure au grade de licence, de changer de métier ou de bénéficier d'une évolution professionnelle par une formation en alternance qualifiante ou par des actions permettant de faire valider acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux conviennent de négocier un accord distinct sur la Pro-A.

Article 4 | *Contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui permet de suivre une formation en entreprise fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat et des enseignements théoriques dispensés pendant le temps de travail en centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être exercé à distance.

Les contrats d'apprentissage participent à l'insertion et à l'embauche des jeunes et apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises.

Bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats ;
- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, ou pour inaptitude physique et temporaire, l'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus de 1 an entre les deux contrats ;
- si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, auquel cas il n'y a pas de limite d'âge ;
- si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée ACRE, NACRE ou CAPE), auquel cas il n'y a pas de limite d'âge ;
- si l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau, il n'y a pas de limite d'âge ;

- si l'apprenti n'obtient pas le titre ou diplôme visé, il n'y a pas non plus de limite d'âge. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

Financement par l'OPCO désigné par la branche

Le financement des contrats d'apprentissage est assuré par l'OPCO désigné par la branche sur la base des coûts contrats annuels définis par la CPNE des Télécoms en fonction du diplôme ou du titre professionnel préparé, sans préjudice de modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences. À défaut d'absence de définition d'un coût contrat par la branche pour un titre ou diplôme donné, le niveau de prise en charge du contrat est celui défini par décret.

Rémunération des apprentis

L'assiette de référence pour la rémunération des apprentis est constituée du Smic ou, s'il est plus favorable, du minimum conventionnel de branche du groupe d'emploi considéré.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats d'apprentissage, la rémunération mensuelle garantie des contrats d'apprentissage exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

À la date de conclusion du présent accord, les pourcentages s'expriment ainsi :

18 à 20 ans			21 à 25 ans			26 et plus
1 ^{re} année d'exécution du contrat	2 ^e année d'exécution du contrat	3 ^e année d'exécution du contrat	1 ^{re} année d'exécution du contrat	2 ^e année d'exécution du contrat	3 ^e année d'exécution du contrat	
43 % du SMC ou du Smic si supérieur	51 % du SMC ou du Smic si supérieur	67 % du SMC ou du Smic si supérieur	53 % du SMC ou du Smic si supérieur	61 % du SMC ou du Smic si supérieur	78 % du SMC ou du Smic si supérieur	100 % du SMC ou du Smic si supérieur

Positionnement des apprentis

La grille unique de classification des emplois dans la branche des télécommunications permet de positionner les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés. Elle constitue également un support aux rémunérations minimales de la branche.

À titre d'exception pour les contrats d'apprentissage, les signataires du présent accord décident d'une garantie de positionnement des emplois occupés dans la grille de classification en fonction du niveau de la certification préparée.

Niveau du titre ou diplôme préparé	Positionnement minimal
Niveau ≤ Bac	Groupe A
Niveau > Bac à Bac + 1	Groupe B
Niveau Bac + 2 à Bac + 3	Groupe C
Niveau ≥ Bac + 4	Groupe D

L'accompagnement du salarié en contrat de professionnalisation est effectué par un tuteur et doit être obligatoire, comme celui du salarié en apprentissage par le maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'accompagnement de l'alternant est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs d'apprentissage et de professionnalisation.

Ils incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur ou de maître d'apprentissage lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

Ils rappellent que l'activité de maître d'apprentissage accompagnant un apprenti pendant plus de 6 mois continus sur une ou deux années civiles ouvre des droits au compte d'engagement citoyen (CEC) et permet d'acquérir 240 € sur le CPF (à date au 1^{er} septembre 2019) pour la même année civile.

La fonction de tuteur ou maître d'apprentissage a pour objet :

- d'accueillir le salarié dans l'entreprise et l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises en lien avec l'équipe pédagogique du CFA pour le maître d'apprentissage.

Pour permettre au tuteur et au maître d'apprentissage d'exercer leurs missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur ou maître d'apprentissage est désigné sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par les dispositifs de professionnalisation. Les salariés en deuxième partie de carrière constituent un vivier privilégié ;
- le tuteur ou maître d'apprentissage doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail. Ses missions tutorales sont prises en compte dans sa charge de travail. Le tuteur examinera avec l'employeur les modalités de cette prise en compte, afin de s'assurer de la compatibilité de sa mission avec son temps de travail ;
- le tuteur ou maître d'apprentissage peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur ou maître d'apprentissage doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique. Les parties conviennent que la CPNE élaborera un module d'e-learning de préparation à cette fonction qui sera proposé aux entreprises. La formation ou la préparation spécifique des tuteurs ou maîtres d'apprentissage sont dispensées sur le temps de travail.

Les parties signataires conviennent en outre que la formation spécifique des tuteurs et maîtres d'apprentissage constitue une priorité de financement pour l'OPCO désigné par la branche, dans les limites fixées par la réglementation.

En fonction des ressources disponibles à l'OPCO, la CPNE peut également proposer la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation.

Article 6 | Compte personnel de formation (CPF)

Article 6.1 | Principe de fonctionnement

Le compte personnel de formation (CPF) vise à sécuriser les parcours professionnels pour toute personne d'au moins 16 ans, en emploi, ou à la recherche d'un emploi, et tout au long de sa vie.

Pour bénéficier de son CPF, le salarié doit ouvrir un compte sur la plate-forme dédiée : www.moncompteformation.gouv.fr.

Une application mobile « Mon compte formation » développée par la Caisse des dépôts et consignations lui permettra de commander directement une action de formation sans passer par l'OPCO.

Les frais pédagogiques afférents à la formation en CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations à compter du 1^{er} janvier 2020 en fonction des droits acquis et des abondements portés sur le CPF du salarié.

Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF restent à la charge du titulaire du compte.

Article 6.2 | Formations éligibles

Poursuivant un objectif de sécurisation des parcours professionnels, le CPF ne peut être mobilisé que pour certaines actions, consultables sur www.moncompteformation.gouv.fr à savoir, au jour de la signature de l'accord :

- les certifications professionnelles enregistrées sur le RNCP ;
- les certifications enregistrées au répertoire spécifique ;
- les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les actions permettant de faire valider son expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules légers ou lourds dès lors que le permis de conduire contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou favorise la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les actions de formation aux bénévoles, aux volontaires et aux sapeurs-pompiers volontaires. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent financer ces actions.

Article 6.3 | Alimentation du CPF

Le CPF est alimenté annuellement en euros dans la limite d'un plafond fixé par décret :

- salariés effectuant une durée du travail annuelle supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail : 500 € dans la limite de 5 000 € ;
- salariés effectuant une durée du travail annuelle inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail : alimentation proportionnelle à la durée du travail effectuée dans la limite de 5 000 € ;
- public prioritaire (salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré au RNCP classé au niveau V) : 800 € dans la limite de 8 000 € ;

- les salariés en situation de handicap bénéficiaires de l’obligation d’emploi des personnes handicapées : 800 € dans la limite de 8 000 €.

Article 6.4 | Abondements du CPF

Lorsque le coût d’une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d’utilisation, le compte peut faire l’objet, à la demande du salarié, d’abondements complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces abondements peuvent notamment être financés par le salarié, l’employeur, un OPCO, Pôle emploi...

Abondements par l’entreprise

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises à prévoir des modalités d’abondement, ou de financement direct, si le parcours de formation s’inscrit dans un parcours de formation co-construit avec l’employeur. Cette coconstruction d’un projet de formation, fondée sur la définition d’un intérêt commun salarié/entreprise, doit répondre à un projet professionnel du salarié tout en s’inscrivant dans les orientations stratégiques de l’entreprise et ses enjeux de développement.

Il pourra en être ainsi, par exemple, des formations sur les métiers en tension, de demain, tels que ceux liés à la sécurité des réseaux, à l’exploitation des data, à l’intelligence artificielle, au développement informatique, etc. La certification obtenue, via cette coconstruction permettra de renforcer l’employabilité du salarié en lui permettant d’obtenir de nouvelles compétences tout en répondant aux enjeux de l’entreprise.

En cas de coconstruction, l’entreprise s’engage, au minimum, à cofinancer le montant des coûts pédagogiques de la formation validée par l’entreprise à hauteur du montant mobilisé par le salarié qui doit épuiser son compte CPF, et ce dans la limite du coût total de la formation.

Abondements porteurs de mandats

Par ailleurs, les signataires rappellent que conformément à l’article 3.2 de l’accord du 26 octobre 2018 sur la gestion des parcours de porteurs de mandats, les droits à CPF sont abondés de 50 % pour les porteurs de mandat de type 1 (nombre d’heures de délégation et de réunion à l’initiative de l’employeur ou de la branche supérieure à 50 % de la durée du travail sur une moyenne de 2 années constatées) qui, après s’être engagés à l’issue de leur mandat dans une VAE, poursuivent une formation en vue de l’obtention par équivalence d’un ou plusieurs blocs de compétences manquants et constitutifs de la certification visée par la VAE.

Abondements en l’absence d’entretien

Enfin, dans les entreprises de plus de 50 salariés, en l’absence d’organisation des entretiens professionnels obligatoires prévues à l’article 8 ci-après, et en l’absence de suivi d’au moins une formation, non obligatoire, au bout de 6 ans, le compte personnel de formation du salarié concerné est alimenté d’un abondement correctif, fixé par décret, et versé par l’entreprise. Par dérogation, jusqu’au 31 décembre 2020, l’abondement n’est pas dû si l’entreprise choisit de respecter les anciennes obligations de l’article L. 6323-13 du code du travail telles qu’issues de la loi du 5 mars 2014.

Article 6.5 | Mobilisation du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l’accord de l’employeur dès lors qu’elles sont suivies hors temps de travail.

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, une demande d'autorisation d'absence doit être adressée à l'employeur 120 jours au moins avant le début de la formation lorsqu'elle est supérieure à 6 mois et au moins 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à 6 mois. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse.

En cas d'acceptation, notamment dans le cadre de la coconstruction d'un parcours de formation, la rémunération est maintenue par l'employeur.

Le refus du salarié de mobiliser son CPF ne constitue pas une faute.

Les formations obligatoires, telles que définies à l'article L. 6321-2 du code du travail, figurant sur le plan de développement des compétences de l'entreprise ne peuvent donner lieu à mobilisation du CPF.

Article 6.6 | CPF de transition

Le CPF de transition permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d'effectuer une formation éligible au CPF pour changer de métier ou de profession. Il se substitue au congé individuel de formation (CIF).

Le salarié peut être guidé dans le choix de sa formation par le CEP prévu à l'article 7 ci-après.

Le salarié doit bénéficier d'un positionnement préalable, réalisé à titre gratuit par l'organisme de formation susceptible de réaliser l'action de formation.

Pour mobiliser son CPF en vue d'effectuer un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier de 24 mois d'ancienneté consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

La demande de congé doit être adressée à l'employeur, par écrit, 120 jours au moins avant le début de la formation lorsqu'elle comporte une interruption de travail d'au moins 6 mois et au moins 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à 6 mois ou s'il s'agit d'une action de formation à temps partiel quelle que soit sa durée.

L'employeur informe le salarié, par écrit, de sa réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. Il indique les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Le projet est soumis pour validation et financement à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR).

La CPIR mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié et prend en charge :

- les frais pédagogiques liés à la réalisation de l'action ;
- les frais annexes (transport, repas et hébergement) ;
- la rémunération du salarié, dans les conditions prévues par décret, et les cotisations sociales afférentes.

Le bénéficiaire du congé remet à l'employeur (ou à la CPIR dans les entreprises de moins de 50 salariés) chaque fin mois les justificatifs de son assiduité.

Son absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congé et ceux qui tiennent à son ancienneté dans l'entreprise.

Article 7 | Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui destiné à tout actif, quel que soit son statut, pour faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle.

Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans accord de l'employeur, bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Totalement gratuit pour le salarié, le service de conseil en évolution professionnelle est dispensé par des opérateurs agréés par France compétences et extérieurs à l'entreprise : réseaux Cap'Emploi, missions Locales, APEC...

Le CEP permet au salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé, notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité ;
- les compétences à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles ;
- les dispositifs de formation et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions et la stratégie de mise en œuvre, à travers la mobilisation de son compte personnel de formation, ou d'un entretien professionnel dans son entreprise.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de promouvoir le partenariat de l'OPCO désigné par la branche avec l'APEC pour les collaborateurs cadres.

Les entreprises assurent, par tout moyen approprié, l'information des salariés sur la possibilité qui leur est offerte de recourir au CEP, notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 8 ci-après.

Article 8 | Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la VAE, à l'activation par le salarié de son CPF, aux abonnements de ce compte que l'employeur est susceptible d'accorder et au CEP.

Périodicité de l'entretien

Les parties signataires conviennent que le salarié bénéficie, selon une fréquence déterminée par l'entreprise, qui doit être suffisante pour apprécier les compétences mises en œuvre ou à mettre en œuvre et ne peut être inférieure à 6 mois, d'au moins deux entretiens professionnels et d'un entretien professionnel récapitulatif par période de 6 ans.

Cette période de 6 ans se compte en année civile. Pour les salariés dont la période a démarré en mars 2014, cette période prendra fin le 31 décembre 2020.

L'entretien professionnel est de droit à la demande du salarié, lorsque celui-ci n'en a pas bénéficié depuis plus de 24 mois.

En cas de suspension du contrat de travail (à l'exception des congés annuels), le terme de période des 6 années est reporté d'autant.

En ce qui concerne les salariés recrutés dans le cadre de contrats en alternance, qui ont par définition bénéficié d'action de formation dans le cadre du contrat, le décompte des périodes des 6 années débute à l'issue de la transformation de celui-ci en CDI.

Nonobstant ces dispositions, un entretien doit systématiquement être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation ;

- d'un congé de proche aidant ;
- d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt pour longue maladie ou d'un mandat syndical.

Il peut également être proposé sur demande du médecin du travail.

Contenu de l'entretien

Il est distinct, dans son objet, de l'entretien annuel d'évaluation. Ces deux entretiens peuvent être organisés à la suite l'un de l'autre.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail et doit se dérouler dans des conditions matérielles appropriées à son objet.

Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié font le point sur le parcours professionnel du salarié et s'attachent à identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner afin d'envisager les perspectives d'une évolution professionnelle future, ainsi que les possibilités de formation associées et notamment les modalités d'utilisation du CPF. Les propositions le cas échéant émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur le document mis à disposition du salarié.

L'entretien professionnel peut également conduire à envisager le soutien d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui, en accord avec le manager, se déroulera sur le temps de travail.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

État des lieux récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation, ainsi que les informations utiles sur le conseil en évolution professionnelle.

La CPNE met à la disposition des entreprises un guide facilitant la mise en place de ces entretiens dans les TPE/PME. Ce guide est accessible sur le site internet de l'HumApp.

Article 9 | Bilan de compétences et la VAE

Tout salarié relevant de la branche des télécoms peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Soucieux de pouvoir reconnaître une valeur objective aux acquis de l'expérience, notamment professionnelle, les signataires du présent accord entendent faire connaître les démarches de

validation des acquis de l'expérience. Ils incitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise.

Les signataires incitent les entreprises à reconnaître la certification obtenue à l'issue de la VAE.

Le bilan de compétences et la VAE sont, en priorité et à la demande du salarié, mobilisés sur ses droits inscrits au CPF. Le bilan de compétences peut également être réalisé dans le cadre du conseil en évolution professionnelle pour permettre au salarié d'être accompagné dans sa réflexion ou son évolution professionnelle.

Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, il fait l'objet d'une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan. La convention comporte les mentions prévues à l'article R. 6318-8 du code du travail.

Article 10 | Formation professionnelle dans les TPE/PME de moins de 50 salariés

La branche professionnelle des télécommunications entend poursuivre son soutien en faveur des plus petites entreprises et les accompagner dans la mise en œuvre du présent accord.

En effet, du fait de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, les TPE et les PME de moins de 50 salariés peuvent rencontrer des difficultés à mettre en œuvre des actions de formation, notamment quand elles se traduisent par des difficultés d'organisation lors de l'absence de salariés amenés à suivre une action de formation.

Afin de les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés, les signataires du présent accord conviennent de demander à l'OPCO désigné par la branche :

- de développer auprès des responsables de ces TPE/PME et des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés ;
- de promouvoir l'insertion dans la branche par l'alternance ;
- de les aider à l'appropriation des dispositifs de prise en charge : conseil et soutien en matière d'ingénierie financière ;
- d'informer en tant que de besoin les TPE/PME des aides financières qui pourraient exister en compensation du salaire des salariés qu'elle recrute ou qui lui sont mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs pour assurer le remplacement des salariés en formation ;
- de continuer à développer la mise en œuvre d'opérations collectives de formation pouvant leur être proposées ;
- de les aider à monter des dossiers avec des financements régionaux ou européens.

Article 11 | Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNE)

Instituée par la convention collective nationale des télécoms du 26 avril 2000, la CPNE a une attribution générale d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans le champ de compétences de la convention collective des télécoms en liaison avec l'évolution de l'emploi et des compétences dans la branche.

Composition

La commission est composée paritairement, sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'HumApp.

Les décisions sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Périodicité des réunions

Elle se réunit au moins deux fois par an. Elle peut, en tant que de besoin, se réunir de manière extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres. Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège. Le président établit l'ordre du jour des réunions après avis du vice-président.

Secrétariat

L'HumApp en assure le secrétariat administratif. Un règlement intérieur précise les règles de fonctionnement non prévues par le présent accord.

Financement de ses travaux

La réalisation de ses travaux et les frais de fonctionnement sont financés par la contribution au financement du paritarisme des entreprises de la branche dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 12 avril 2002.

Remboursements des délégués

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des délégués aux réunions de la CPNE, sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et conditions de participations aux réunions paritaires ou de ses avenants de mise à jour ultérieurs.

Article 11.2 | Missions de la CPNE

La CPNE assure une mission en matière d'emploi, d'une part, et en matière de formation professionnelle, d'autre part.

■ En matière d'emploi, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche.

À cet effet, elle procède périodiquement à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications aux vues des travaux de l'observatoire des métiers et analyse les besoins de formation.

Elle est informée des licenciements collectifs portant sur 10 salariés ou plus appartenant à un même établissement et peut, d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le CSE, être saisie des difficultés survenant au sein du CSE au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif de nature économique.

■ En matière de formation professionnelle, la CPNE a, de manière générale, pour rôle de participer à l'orientation de la politique de formation définie par la branche et de la promouvoir.

À ce titre, conformément aux dispositions du présent accord et dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;

- elle définit les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage en fonction des diplômes ou des titres professionnels préparés, sans préjudice de modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences ;

- elle propose à la CPPNI, en vue d'un accord collectif étendu, la liste des certifications éligibles à la Pro-A ;
- elle ajuste, en tant que de besoin, les actions de formation prioritaires au financement sur la contribution conventionnelle ;
- elle joue son rôle d'ajustement de la politique de formation de la branche en proposant au conseil d'administration de l'OPCO, au vu des informations communiquées par le pôle de gestion paritaire des Télécoms, les adaptations nécessaires au montant des forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation ;
- elle examine les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME, et propose le cas échéant des actions collectives de formation à leur attention.

En outre, elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement.

Elle propose, le cas échéant, la création de certificats de qualification professionnelle et procède à leur délivrance ;

Elle donne son avis sur la création de nouveaux diplômes de formation initiale et (ou) émet des recommandations visant l'adaptation des diplômes homologués du périmètre de la profession ;

Elle formule des propositions sur les critères de qualité des stages de formation qu'elle considère présenter un intérêt pour la profession ;

Elle donne son avis préalablement à la conclusion éventuelle de tous contrats avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

Les signataires conviennent en outre, qu'après la conclusion du présent accord, la CPNE réalisera un livret à destination des entreprises et des salariés sur leurs droits et obligations en matière de formation professionnelle.

Article 12 | Observatoire des métiers des télécoms

Face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques et anticipant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les signataires de la convention collective nationale des télécommunications au titre VI, chapitre V, ont posé le principe de la mise en place d'un observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur.

L'observatoire des métiers des télécoms, créé par l'accord de branche du 12 avril 2002, dispose de ressources propres à travers le financement de l'association de gestion du paritarisme de la branche des télécoms (AGP).

En cas d'insuffisance, ses ressources peuvent être abondées, sur proposition de la CPPNI pour des missions particulières, par des contributions de l'OPCO sur les fonds dédiés par la convention d'objectifs et de moyens au titre des observatoires des métiers, des études et recherches, de la communication.

Dans le cadre des orientations triennales négociées par les partenaires sociaux de la branche en CPPNI, et des budgets disponibles, le conseil d'administration paritaire de l'observatoire choisit les études et analyses à mener chaque année.

La mission centrale de l'observatoire est axée sur l'analyse de l'évolution des métiers et des compétences dans un contexte en constantes mutations technologiques et organisationnelles afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de partager un certain nombre d'informations pour préparer les négociations de la branche et les analyses de la CPNE en besoins de formations. Il constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse

sur les métiers et les emplois occupés permettant à la branche et aux entreprises de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

L'observatoire présente annuellement les résultats de ses études à la CPNE.

En accord avec le conseil d'administration, l'observatoire met ses travaux à disposition sur son site internet. Cette communication doit permettre :

- de faciliter les démarches des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de donner aux salariés les informations utiles pour être acteurs de leur projet professionnel ;
- de donner de la visibilité sur les métiers exercés aux candidats issus de la formation initiale ;
- d'identifier les métiers technologiques faisant appel à des compétences stratégiques pour les entreprises de la branche pour permettre à la CPNE de faire des recommandations pour les priorités d'action de formation.

Article 13 | Commissions paritaires au sein de l'AFDAS

Article 13.1 | Pôles paritaires sectoriels

Les pôles paritaires sectoriels de l'AFDAS sont chargés de préparer les sujets qui seront présentés en réunion du conseil d'administration et de lui proposer les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour les branches professionnelles couvertes par l'AFDAS. Les pôles peuvent par ailleurs formuler toute proposition aux branches professionnelles concernant l'alternance et le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux des télécoms sont parties prenantes du pôle paritaire sectoriel « Télécoms » dans les conditions de représentation et de fonctionnement prévues par les statuts de l'AFDAS.

Article 13.2 | Commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle Télécoms

Les signataires du présent accord demandent à l'AFDAS, OPCO désigné par la branche pour percevoir la contribution conventionnelle, la création d'une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles, propre à la branche des télécoms, le périmètre du pôle sectoriel des télécoms visé ci-avant ne correspondant pas au périmètre de la contribution conventionnelle.

Cette commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'HumApp.

Elle se réunit autant que de besoin et au moins une fois par trimestre.

Elle a notamment pour missions :

- de définir, et ajuster au vu de la consommation de la contribution, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle dans le respect des priorités prévues à l'article 1.4 du présent accord ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'OPCO, le suivi, le pilotage budgétaire, et la validation de la conformité des actions éligibles au financement ou au cofinancement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
- d'établir un bilan annuel des critères retenus et de l'utilisation des fonds à destination de la CPNE.

Elle établira un bilan annuel de l'utilisation de la contribution conventionnelle aux fins d'évaluation par la CPPNI en vue de la poursuite ou non du dispositif au terme des 3 ans.

Article 14 | *Entrée en vigueur et durée du présent accord*

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date d'extension, à l'exception des dispositions des articles 2 et 8 qui s'appliquent à compter de la date de signature et de celles de l'article 1.4 qui s'appliqueront, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception, le cas échéant, de l'article 1.4 qui s'applique à titre expérimental pour une durée de 3 ans.

Article 15 | *Champ d'application. Publication. Extension*

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

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 16 | *Dénonciation. Révision*

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

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 7 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Laurent Vilbœuf, *par intérim*

165200360-000920

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
