



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



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

### 2020-39

10 octobre 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° 2020-39 du 10 octobre 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° 2020-39.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-39 du 10 octobre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Ameublement (fabrication) :</b> avenant n° 9 du 26 mai 2020 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance.....	5
<b>Audiovisuelle (production) :</b> avenant n° 13 du 31 juillet 2020 relatif à la définition de fonction et au salaire minimum du chef costumier.....	8
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie-horlogerie :</b> accord du 24 juin 2020 relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle .....	12
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie-horlogerie :</b> avenant du 24 juin 2020 à l'avenant n° 6 du 27 novembre 2019 relatif au financement et au développement du dialogue social .....	16
<b>Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) :</b> accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	18
<b>Couture parisienne :</b> accord du 29 juillet 2020 relatif à l'agenda social.....	31
<b>Dentaires (cabinets) :</b> accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A » dans les cabinets dentaires).....	33
<b>Distributeurs conseils hors domicile (boissons) :</b> accord n° 2020-2 du 14 septembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée .....	37
<b>Édition phonographique :</b> accord du 8 janvier 2020 relatif aux négociations annuelles obligatoires.....	46
<b>Édition phonographique :</b> avenant n° 1 du 12 décembre 2019 à l'accord du 18 octobre 2012 relatif au financement du paritarisme.....	82
<b>Esthétique :</b> avenant n° 25 du 16 octobre 2019 relatif à la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux.....	85
<b>Fleuristes et animaux familiers :</b> avenant n° 6 du 15 octobre 2019 à l'accord du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé .....	90
<b>Formation (organismes) :</b> accord du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement .....	95
<b>Formation (organismes) :</b> avenant du 12 juin 2020 relatif à la précision des dispositions conventionnelles traitant des jours mobiles .....	103
<b>Formation professionnelle (interbranches) :</b> accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) .....	107

<b>Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) :</b> accord du 19 novembre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A » .....	161
<b>Métallurgie (Haute-Savoie) :</b> accord du 18 juin 2020 relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA) et aux rémunérations hiérarchiques (RMH) au 1 <sup>er</sup> septembre 2020 (Haute-Savoie) .....	168
<b>Métallurgie (Vendée) :</b> avenant rectificatif du 4 août 2020 à l'accord du 9 juin 2020 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) .....	171
<b>Offices publics de l'habitat (personnel) :</b> avenant n° 4 du 27 mars 2020 relatif à l'extension du champ d'application de la convention collective .....	174
<b>Radiodiffusion :</b> accord du 11 mars 2020 relatif aux salaires minimum conventionnels pour l'année 2020 .....	178
<b>Radiodiffusion :</b> avenant du 27 novembre 2019 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance .....	181
<b>Sécurité sociale (organismes [personnel de direction]) :</b> accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 1 <sup>er</sup> février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical .....	185
<b>Sécurité sociale (organismes [personnel de direction]) :</b> accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux .....	187
<b>Travaux publics (Normandie [ouvriers]) :</b> accord du 11 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Normandie) .....	189
<b>Travaux publics (Normandie [ETAM]) :</b> accord du 11 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Normandie) .....	191
<b>Travaux publics (Normandie [ouvriers, ETAM non-sédentaires]) :</b> accord du 11 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Normandie) .....	194

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**  
**(Fabrication)**

**Avenant n° 9 du 26 mai 2020**

à l'accord du 26 avril 2005  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2050775M

IDCC : 1411

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

**Ameublement français ;**  
**UNAMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**  
**FIBOPA CFE-CGC ;**  
**FG FO construction ;**  
**FNCB CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'épidémie de « Covid-19 », qui a touché la France début 2020, impacte l'activité des entreprises de la fabrication de l'ameublement et les revenus d'activité des salariés.

En ce qui concerne les entreprises, elles ont d'une part, subi un arrêt brutal voire une annulation des commandes, engendrant l'arrêt de la production industrielle, d'importantes difficultés de trésorerie et un large recours à l'activité partielle à partir de la mi-mars 2020.

D'autre part, elles ont dû supporter le coût des arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de « Covid-19 », prescrits à nombre de salariés.

En ce qui concerne les salariés, une importante partie d'entre eux a été placée en activité partielle ou en arrêt de travail dérogatoire lié au « Covid-19 » et ont ainsi vu leurs revenus d'activité diminués et substitués par des revenus de remplacement. Cette situation est susceptible d'impacter les garanties de prévoyance assises sur des revenus d'activité que les salariés concernés n'ont pu percevoir.

Les partenaires sociaux, en lien avec les organismes assureurs partenaires du régime de prévoyance conventionnel de la branche dénommé « PREVIFA », ont décidé des mesures déro-

gatoires exceptionnelles suivantes afin de contribuer à maintenir la trésorerie des entreprises, d'assurer la meilleure protection des salariés et de gérer les arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de « Covid-19 ».

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement (modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011) et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

### **Article 2 | Report et/ou échelonnement des cotisations**

Afin d'accompagner les entreprises qui font actuellement face à des difficultés de trésorerie, les cotisations prévues à l'article 12 de l'accord du 26 avril 2005, dues au 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> trimestre 2020 pourront, à la demande de l'entreprise, être reportées et/ou échelonnées jusqu'au 30 septembre 2020.

Les cotisations dues au 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestre, sont appelées et sont exigibles aux échéances habituelles.

### **Article 3 | Réduction du taux d'appel de cotisations**

Afin d'accompagner les entreprises qui font actuellement face à des difficultés de trésorerie, le taux d'appel de la cotisation prévue à l'article 12 de l'accord du 26 avril 2005, correspondant exclusivement aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres 2020, est réduit de 50 %.

Ces cotisations seront en conséquence, appelées par les organismes assureurs du régime PREVIFA, pour moitié par rapport à la situation actuelle.

### **Article 4 | Assiette de cotisation**

L'article 12 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que la cotisation est assise sur le traitement de base du personnel affilié.

L'article 4 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que « Par traitement de base, on entend les appointements bruts servant de base à la déclaration annuelle des traitements et salaires fournie par l'entreprise à l'administration des contributions directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale ».

L'indemnité d'activité partielle ainsi que ses éventuels compléments versés par l'employeur, sont des revenus de remplacement soumis à impôt sur le revenu. Dès lors, les signataires du présent accord, rappellent que ses revenus sont inclus dans le traitement de base servant d'assiette de cotisation.

### **Article 5 | Traitement de base pour le calcul des garanties décès, incapacité et invalidité en cas d'activité partielle**

À titre dérogatoire, les garanties décès de l'article 5 et les garanties incapacité de travail et invalidité de l'article 8 de l'accord du 26 avril 2005, seront calculées par rapport au traitement de base reconstitué, en neutralisant les périodes d'activité partielle éventuelles intervenues entre le 10 mars et le 31 décembre 2020.

### **Maintien des garanties décès**

Peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire lié au « Covid-19 », dans les conditions légales et réglementaires :

- les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler, notamment ceux considérés comme personnes vulnérables (c'est-à-dire qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 selon des critères qui seront définis par voie réglementaire) ;
- les salariés qui partagent le même domicile qu'une personne vulnérable ; et
- les salariés, parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Ces arrêts de travail sont indemnisés par la sécurité sociale mais ne remplissent pas les conditions de mise en œuvre des garanties de prévoyance souscrites dans le cadre du régime PRE-VIFA.

Toutefois, les signataires du présent accord décident de maintenir les garanties décès, prévues à l'article 5 de l'accord du 26 avril 2005, quand bien même un arrêt de travail cité ci-dessus ne pourrait donner lieu à indemnisation en application du contrat de prévoyance.

### **Article 7 | Durée de l'accord et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent avenant ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent avenant.

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

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans le mois qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 26 mai 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 13 du 31 juillet 2020**  
relatif à la définition de fonction et au salaire minimum du chef costumier

NOR : ASET2050756M

IDCC : 2642

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

**USPA ;**

**SPI ;**

**SPECT ;**

**SATEV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**SNTPCT ;**

**FASAP FO ;**

**F3C CFDT ;**

**USNA CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La CPPNI de la branche de la production audiovisuelle s'est réunie à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, et a traité une demande émanant des organisations syndicales de salariés de révision de la fonction et du salaire du chef costumier.

Le présent avenant ayant pour objet de réviser la classification et la définition de fonction du chef costumier, les parties conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 1<sup>er</sup> | Définition de la fonction de chef costumier**

Le niveau et la définition de fonction du chef costumier figurant dans le tableau de l'article IV.1 « Emplois » sont modifiés comme suit :

*(Voir la page suivante.)*



Filière	Fonction	Niveau	Définition
B. Costume – Décor	Chef costumier	III A	Il collabore avec le réalisateur et, selon les films, avec le créateur de costumes. Il a pour charge de rechercher, en référence au scénario et aux demandes du réalisateur, les costumes et accessoires nécessaires à la composition visuelle des personnages. Il gère le budget costume défini par la production. Il dirige et coordonne le travail de l'équipe costume. Il peut assister aux essais de maquillage et de coiffure, à la demande de la production. Il porte une attention particulière à la présence et la visibilité des marques sur les costumes des comédiens et veille au bon retour des costumes auprès des fournisseurs.

## Article 2 | *Salaire minimum du chef costumier*

Le salaire minimum du chef costumier est modifié comme suit :

*(Voir la page suivante.)*

Fonction	Filière	Niveau	Contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)						CDI
			Salaire/semaine		Salaire/jour		Salaire/mois		Salaire/mois
			35 heures	39 heures	7 heures	8 heures	Base 35 heures	Base 39 heures	Base 35 heures
Chef costumier	B	III A	802,71 €	917,38 €	178,38 €	203,86 €	3 050,30 €	3 486,05 €	1 985,58 €
Chef costumier spécialisé		III A	999,15 €	1 141,89 €	222,03 €	253,75 €	3 796,78 €	4 339,17 €	1 985,58 €

(Voir la page suivante.)

### **Article 3 | Dispositions finales**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Une demande d'extension sera réalisée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 31 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

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

### **Accord du 24 juin 2020**

relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes  
en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ASET2050781M

IDCC : 567, 1044

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

**BJOC ;**

**FH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGMM CFTD ;**

**FCM FO ;**

**CFTC métallurgie ;**

**FCMTM CFE-CGC ;**

**CGT métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'adapter les dispositifs existants aux nouvelles conditions socio-économiques dans lesquelles les entreprises et salariés de la filière doivent désormais évoluer. Ces aménagements nécessitent une capacité de réactivité et d'innovation très forte rendue possible par la qualité du dialogue social au sein de la branche.

Les partenaires sociaux font le constat que l'impact de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » ne pourra être pleinement mesuré qu'à l'issue d'une période longue couvrant notamment les

difficultés rencontrées au redémarrage de l'activité économique post-confinement. Cet impact vient aggraver une situation qui nécessitait d'ores et déjà une adaptation profonde des process de fabrication et le développement de nouvelles compétences digitales et environnementales, notamment.

Dans ces conditions fortement et durablement dégradées il appartient à la branche de proposer les ajustements nécessaires pour permettre la mobilisation massive des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité.

Les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectif :

- de maintenir l'attractivité des métiers de la bijouterie, joaillerie et horlogerie ;
- de défendre l'emploi en permettant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- de permettre aux entreprises de la filière d'anticiper les évolutions nécessaires des process et des compétences afin de s'adapter plus facilement aux nouvelles dynamiques de production et de commercialisation ;
- de lutter contre l'obsolescence des compétences en favorisant la transmission des savoir-faire spécifiques à la filière.

Ces objectifs unanimement partagés font également écho aux dispositifs exceptionnels de soutien mobilisés en 2009 et dont l'efficacité avait permis à la filière de maintenir les emplois et de se redresser économiquement.

À cet effet, la branche disposant de fonds conventionnels en matière de formation, elle entend mobiliser massivement cette enveloppe, pour abonder tout dispositif utilisé par les entreprises pour placer les salariés en situation de formation et limiter le recours massif au chômage ou à l'activité partielle. Il est entendu toutefois que s'agissant des actions spécifiques en faveur des CQP de branche, celles-ci continuent d'être financées aux conditions antérieures afin de ne pas entamer la pertinence de la stratégie de développement ainsi initiée.

Ce dispositif conventionnel permettra aux employeurs de mieux s'adapter au rythme de la reprise tout en préservant la stabilité sociale et le maintien dans l'entreprise des compétences et des savoir-faire. Il s'adresse tant aux activités de production qu'aux services centraux et aux points de vente.

Il permettra en parallèle aux salariés de bénéficier d'une formation adaptée aux mutations inévitables de la filière, notamment celles d'ores et déjà identifiées par les travaux de l'observatoire des métiers de branche, favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi et leur mobilité.

Les outils mobilisés par la branche permettent d'estimer un besoin de formation sur 1 an de près de 9 millions d'euros dont une partie seulement trouvera à être financée par le dispositif conventionnel ainsi réaménagé. Les fonds destinés aux mesures d'urgence dans le cadre de l'OPCO 2i seront également sollicités en complément de l'effort financier consenti par la branche.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champs d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises et à tous les établissements des entreprises et établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, des pierres et des perles et des activités qui s'y rattachent ainsi qu'à celles relevant de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de l'horlogerie, placée en annexe.

Il s'applique à tous les salariés, cadres et non cadres, dont relèvent les entreprises et établissements précités.

**Article 2.1 | Actions de formation sur le temps de travail**

Afin d'encourager le recours à la formation professionnelle sur le temps de travail durant la durée de cet accord, en présentiel ou à distance, l'employeur pourra, lorsqu'une action de formation permet de maintenir ou développer les compétences de ses salariés solliciter la mise en œuvre de financements collectifs selon les conditions suivantes :

■ Formation intra-entreprise :

- prise en charge des salaires jusqu'à 30 €/heure ;
- prise en charge du salaire du formateur jusqu'à 40 % ;
- coût ingénierie : prise en charge jusqu'à 30 %.

■ Formation inter :

- prise en charge des salaires jusqu'à 30 €/heure ;
- honoraires de l'organisme de formation jusqu'à 50 €/heure.

■ Parcours CQP : maintien de la PEC actuelle sur le positionnement et accompagnement de l'opérateur par le centre de formation : 3 600 €.

*Frais annexes (THR) : 100 % dans la limite du barème de branche :*

- frais d'hôtel (Paris, DOM, étranger) : 80 € ;
- frais d'hôtel (province) : 75 € ;
- frais de repas : 19 € ;
- forfait séminaire (Paris) : 195 € ;
- forfait séminaire (province) : 156 € ;
- indemnités kilométriques : 0,44/km.

Lorsque cela est possible ces prises en charge s'effectuent en complément des fonds mobilisés par d'autres dispositifs et notamment :

- après la mobilisation prioritaire de tout dispositif mis en place ou devant être mis en place par l'État durant la durée de cet accord et permettant de couvrir les besoins des entreprises de la branche, notamment sur les coûts pédagogiques (dispositif FNE-Formation...) ;
- à l'abondement par l'OPCO 2i de la démarche ainsi initiée dans le cadre de son volet relatif aux mesures d'urgences afin de prendre en compte les évolutions nécessaires de la filière à moyen terme et l'adaptation des modèles et des compétences à une situation économique fortement dégradée.

**Article 2.2 | Recours à l'activité partielle**

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non-travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues à l'article 2.1.

**Article 3 | Évaluation**

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche de la bijouterie, joaillerie et de la branche de l'horlogerie (convention collective placée en annexe)

organisera, en lien avec l'OPCO 2i, l'évaluation trimestrielle de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées.

Elle procédera, le cas échéant, aux demandes d'ajustements nécessaires auprès de l'OPCO 2i et révisera, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord par la conclusion d'un avenant signé paritairement.

#### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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

#### **Article 6 | Durée, dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an (1 an) à compter de sa date de signature.

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

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

*Fait à Paris, le 24 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

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

---

---

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

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

---

**Avenant du 24 juin 2020**

à l'avenant n° 6 du 27 novembre 2019  
relatif au financement et au développement du dialogue social

NOR : ASET2050782M

IDCC : 567, 1044

---

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

**BJOC ;**

**FH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FCM FO ;**

**CFTC métallurgie ;**

**FCMTM CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les signataires de l'avenant du 27 novembre 2019 relatif au financement et au développement du dialogue social dans la branche de la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (IDCC 567) ainsi que son annexe incluant les dispositions conventionnelles de l'horlogerie (IDCC 1044) entendent compléter celui-ci par les dispositions suivantes.



### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises du champ de la convention collective, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, et ne nécessitent pas de mesures spécifiques à leur endroit.

*Fait à Paris, le 24 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

IDCC : 2216 | **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

### **Accord du 5 mai 2020**

relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle  
sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050784M

IDCC : 2216

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

**FCD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire fait face à d'importantes mutations, touchant aussi bien à l'évolution des modes de consommation, à l'évolution des moyens de paiement et d'encaissement, à l'accroissement de l'utilisation des data, au développement de la robotisation. Ces transformations, profondes et durables, affectent de manière significative son modèle économique.

Dans ce contexte, les compétences représentent un enjeu stratégique, tant au regard de la nécessaire compétitivité des entreprises que de l'employabilité des salariés. La formation professionnelle et la certification constituent par conséquent des outils majeurs pour l'avenir, et le dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A », initié par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » une opportunité essentielle pour les entreprises comme pour les salariés, *a fortiori* au sein d'une branche attachée à la promotion professionnelle.

Les parties signataires affichent l'ambition de permettre à tout salarié concerné d'accéder à la promotion ou reconversion par alternance, entendent par cet accord mobiliser ce dispositif.

Ils rappellent que selon les données issues de l'observatoire prospectif du commerce publiées dans le « Repères & tendances 2018 », les entreprises de la branche comptent 634 451 (ETP) salariés dont :

- 89 % sont en CDI ;
- 69 % sont à temps plein ;
- 29 % ont moins de 30 ans ;
- 56 % sont des femmes ;
- 87 % sont employés, 6 % agents de maîtrise et 7 % cadres ;
- 60 % des directeurs de supermarchés ont débuté comme employés ou agents de maîtrise ;
- l'ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 11 ans ;
- la moyenne d'âge est de 39,7 ans.

Enfin, la CPNE a délivré plus de 1 600 certificats CléA depuis 2016, et plus de 27 000 certificats de qualification professionnelle depuis la création du premier CQP de la branche en 1996 – dont plus de 4 000 en 2019.

C'est dans le cadre de la loi ainsi que celui de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, que les partenaires sociaux sont invités à déterminer, par accord collectif de branche, la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ainsi qu'à justifier des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences (art. L. 6324-3 du code du travail).

Les parties signataires rappellent que conformément à la loi, le présent accord fera l'objet d'une extension afin d'être applicable.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet et champ d'application de l'accord***

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par alternance dans la branche, notamment en fixant, conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, la liste des certifications professionnelles éligibles, dans la perspective pour le salarié d'un changement de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Les formations identifiées répondent au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences pour les entreprises et salariés relevant de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216).

## **Article 2 | *Forte mutation de l'activité de la branche***

La très forte mutation de l'ensemble de son activité que la branche connaît a conduit en 2018 à la conclusion avec l'État d'un accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences ; les évolutions auxquelles doit faire face le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire y sont précisément décrites, notamment d'un point de vue économique, de même que l'évolution des modes de vente et les conséquences pouvant en découler en termes d'emploi.

■ Les chiffres traduisent l'évolution des modes de vente et la nécessaire adaptation du secteur.

En 2019, la part du e-commerce dans le total du commerce de détail atteint 10 %.

Le total des ventes de produits et de services sur internet en France s'élève en 2019 à 103,4 milliards d'euros (+ 11,6 % par rapport à 2018).

En 10 ans, les ventes de produits et de services sur internet ont été multipliées par quatre.

En 2019, 62 % des Français indiquent avoir effectué un achat sur internet au cours des 12 derniers mois ;

Les grandes et moyennes surfaces sont confrontées à un recul structurel de leurs ventes de produits non-alimentaires. L'essor des enseignes spécialisées, le boom du commerce en ligne et le changement de comportement des consommateurs ont contribué à ce déclin. La fréquentation des hypermarchés est en baisse. Leur chiffre d'affaires de 153 milliards d'euros n'est plus réalisé qu'à 20 % dans la vente de produits non-alimentaires, contre 28 % en 2010 ;

La consommation alimentaire hors domicile se développe de plus en plus. La part de marché dans les dépenses alimentaires des hypers et supermarchés s'est établie à 46 % en 2018 alors qu'elle représentait plus de 50 % en 2010 ;

Au sein de la profession le « Drive » s'est considérablement développé. Selon les premières estimations 2019, le chiffre d'affaires des « Drives » devrait atteindre 6,9 milliards d'euros en 2019, en progression de 7,8 % environ en 1 an.

■ La presse relaie également de manière précise la situation de la branche et les enjeux auxquels elle doit faire face.

« Le Monde » du 15 juin 2019 titrait ainsi l'un de ses articles « Peur sur l'emploi dans la grande distribution » ; « Alternatives économiques » de septembre 2019 écrit que « l'évolution des modes de consommation entraîne la crise de l'hypermarché. De quoi menacer l'équilibre du secteur et des centaines de milliers d'emplois » ;

« Amazon : vers l'infini et Pôle emploi ! Une machine qui détruit 7 900 emplois en France » (novembre 2019) la note d'analyse de Mounir Mahjoubi, député du 19<sup>e</sup> arrondissement de Paris, décrit en 19 pages la situation ;

Un dossier de Philippe Bertrand des « Échos », publié le 5 décembre 2019 et intitulé « Pourquoi les caissières vont complètement disparaître » met en avant la spécificité des métiers liés aux encaissements. Il dépeint le contexte et les enjeux à venir pour le secteur de la manière suivante : « Dans les supers et hypermarchés, les hôtes de caisse sont encore à 90 % des femmes. Elles étaient 150 000 il y a 10 ans. Elles ne seront plus que 120 000 dans 5 ans. Mais en réalité, leur métier évolue vers la polyvalence. Conseil aux clients, mise des produits en rayon : le secteur réfléchit à leur avenir. Partout, les systèmes d'encaissement automatique se sophistiquent, du paiement par smartphone à la reconnaissance faciale. »

### **Article 3 | La réponse aux risques d'obsolescence des compétences**

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires.

Ces familles sont les suivantes :

- logistique/transport ;
- management d'équipe et d'exploitation logistique ;
- vente (alimentaire et non alimentaire), métiers de services et de bouche ;
- management en magasin et support ;
- numérique et digital.

Plusieurs études menées au sein de la branche ces dernières années ont permis :

- de déterminer des domaines sur lesquels le renforcement des compétences est un enjeu prioritaire ;
- d'identifier les métiers sous tension, les parcours à développer et les publics visés.

C'est dans ce cadre que l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sur l'impact du digital dans les entreprises du commerce, mené par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, entre 2017 et 2019 a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences est un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence. Il s'agit de :

- la gestion de la relation client :
  - mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
  - s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
  - fluidifier et personnaliser le parcours client ;
  - développer l'information et le conseil client ;
  - maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
  - mieux connaître et interagir avec ses clients ;
- l'optimisation de la chaîne logistique :
  - optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
  - sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
  - utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;
- le management de proximité :
  - faire évoluer le rôle d'animation du management pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
  - adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
  - sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales et pour sécuriser les parcours professionnels des salariés, est un enjeu majeur auquel les signataires de cet accord sont tout particulièrement attachés.

Par ailleurs, l'essor omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la Data. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

Enfin, l'étude sur les métiers en tension dans la branche réalisée en 2016, (source : Repères & tendances 2018, observatoire prospectif du commerce) a permis d'identifier que les familles de métiers sous tension sont les suivantes :

- métiers de bouche ;
- encadrement (management) ;
- vente.

Elle justifie, pour ces métiers, l'acquisition de compétences de base « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

L'EDEC conclu en 2018 avec l'État a notamment pour objet, sur la base d'une quantification des évolutions de l'emploi à prévoir par bassin d'emploi, d'accompagner au mieux les salariés des entreprises en évitant dans la mesure du possible les ruptures dans les trajectoires professionnelles. Le dispositif de « Pro-A » représente dans ce cadre un outil majeur.

Enfin, les signataires du présent accord s'accordent pour affirmer que, quel que soit le métier visé dans la branche, le renforcement des compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur d'embauche pour les jeunes

(21 % des effectifs ont moins de 26 ans), intégrateur sur le marché du travail et qui favorise l'insertion et la réinsertion professionnelle avec de nombreux salariés sans diplômes. Les salariés des premiers niveaux de qualification représentent 80 % des effectifs de la branche professionnelle. De nombreux cadres et membres d'encadrement sont issus de promotion interne et peuvent ne pas présenter de qualification professionnelle initiale correspondant à leur emploi actuel.

#### **Article 4 | Bénéficiaires**

La promotion ou reconversion par alternance, mise en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail à savoir les salariés en CDI ou en contrat unique d'insertion et notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques à venir.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Elle peut se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail. La partie de la « Pro-A » se déroulant sur le temps de travail n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Elle vise, conformément à l'article D. 6324-1-1 du code du travail, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de licence.

#### **Article 5 | Certifications visées**

Dans le cadre du présent accord, conformément à la réglementation en vigueur, les parties rappellent que CléA et CléA Numérique sont éligibles de droit.

Sont éligibles à la promotion ou reconversion par alternance les certifications définies par la branche figurant ci-après. Il s'agit de CQP-CQPI et des blocs de compétences qui leur sont rattachés, ainsi que des diplômes et titres professionnels.

*(Voir la page suivante.)*

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
Certification de : logistique/transport	CQP	Préparateur de commandes	32101	-
	CQPI	Agent Logistique	-	-
	Bac pro	Logistique	1120	4
	CAP	Opérateur/opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	310	3
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	1884	3
	Titre professionnel	Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	311	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	28737	3
Certification de : management d'équipe et d'exploitation logistique	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	32099	-
	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	32100	-
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	29992	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6
	Licence professionnelle	Logistique, spécialité responsable d'unité opérationnelle logistique	14697	6
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	29988	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique	22925	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	23939	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	15336	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	2577	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	26190	6
	Titre RNCP	Responsable de petites et moyennes structures	27596	5

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
	BTS	Transport et prestations logistiques	12798	5
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	1901	5
	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	1899	5
Certification de : vente (alimentaire et non alimentaire), métiers de bouche	CQP	Vendeur charcuterie	32092	–
	CQP	Boulangier	32093	–
	CQP	Poissonnier	32094	–
	CQP	Boucher	32095	–
	CQP	Caviste	32096	–
	CQP	Vendeur fruits et légumes	32097	–
	CQP	Vendeur fromages	32098	–
	CQP	CQP employé de commerce	32447	–
	CQP	CQP vendeur de produits non alimentaires	32105	–
	Licence professionnelle	Commerce spécialité gestion des achats et des approvisionnements	3358	6
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030	5
	BTS	Technico-commercial	4617	5
	BTSA	Technico-commercial produits alimentaires et boissons	15615	5
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5
	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée	23827	5



Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	34079	5
	Bac pro	Technicien conseil vente en alimentation option produits alimentaires	13939	4
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente/option A : animation et gestion de l'espace commercial	32208	4
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente/option B : prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	32259	4
	Bac pro	Accueil – relation clients et usagers	9638	4
	Bac pro	Commerce	759	4
	Bac pro	Boucher charcutier traiteur	7067	4
	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	7069	4
	Bac pro	Boulangier pâtissier	7068	4
	Brevet professionnel	Boucher	26612	4
	Brevet professionnel	Charcutier traiteur	975	4
	Brevet professionnel	Boulangier	13856	4
	Brevet professionnel	Sommelier	1012	4
	Brevet professionnel	Fleuriste	4551	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	13620	4
	Titre professionnel	Vendeur conseiller commercial	23932	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	1893	4
	Titre professionnel	Technicien(ne) de maintenance en multimédia et électro domestique	19145	4
	BEP	Métiers de la relation aux clients et aux usagers	7604	3
	BEPA	Conseil-vente	10541	3
	BEP	Boucher charcutier	7135	3

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
	CAP	Boucher	6993	3
	CAP	Poissonnier écailler	5227	3
	CAP	Boulangier	18704	3
	CAP	Pâtissier	5226	3
	CAP	Charcutier traiteur	538	3
	CAP	Crémier fromager	28799	3
	CAP	Primeur	28809	3
	CAP	Fleuriste	583	3
	CAP	Employé de commerce multispécialités	684	3
	CAP	Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires	541	3
	CAP	Employé de vente spécialisé option B : produits d'équipement courant	1179	3
	CAP	Employé de vente spécialisé option C : service à la clientèle	834	3
	CAP	Employé de vente spécialisé option D : produits de librairie-papeterie-presse	4636	3
	Titre professionnel	Employé commercial en magasin	8812	3
	Titre professionnel	Agent magasinier(lière)	1852	3
	Mention complémentaire	Employé traiteur	958	3
	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	742	3
	Mention complémentaire	Sommellerie	6985	3
	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	701	3
	Mention complémentaire	Pâtisserie boulangère	2444	3
	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiseries spécialisées	6895	3

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
Certification de : management en magasin et support	CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	32102	-
	CQP	Manager opérationnel en magasin	32103	-
	CQP	Animateur opérationnel en magasin	32104	-
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	29740	6
	Licence professionnelle	Management des organisations, option responsable point de vente	3838	6
	Licence professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	30055	6
	Titre RNCP	Responsable de la distribution	27365	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6
	Titre RNCP	Chef de magasin	6577	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6
	Titre RNCP	Responsable management opérationnel commercial et marketing	27364	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	9842	6
	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	18000	6
	Titre RNCP	Développeur marketing et commercial	28130	6
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	13596	6
	Titre RNCP	Responsable de centre de profit en distribution	29441	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	19384	6
	Titre RNCP	Manager de rayon, institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)	13355	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	32204	5
	Titre RNCP	Manager de rayon, NEOMA Business School	24816	5

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
Certification de : numérique et digital	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	4113	5
	Titre RNCP	Assistant de direction	105435	5
	Titre RNCP	Médiateur social accès aux droits et services	94047	4
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation Web (fiche nationale)	29971	6
	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	29969	6
	Licence professionnelle	Réseaux et télécommunications spécialité e-commerce	13317	6
	Licence professionnelle	E-commerce et marketing numérique	30060	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques, options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	30719	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	31185	6
	Titre professionnel	Designer(euse) Web	26602	5
	Titre RNCP	Développeur Web	13595	5

Les parties signataires complètent la liste avec les trois certifications ci-après, éligibles à la promotion ou reconversion par alternance uniquement dans le cadre d'une VAE pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence :

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
Certification de : management en magasin	Master	Marketing, vente	31501	7
	Master	Management	34028	7
	Titre RNCP	ESC Montpellier programme grande école	10220	7

(Voir la page suivante.)

## **Article 6 | Modalités de mise en œuvre**

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé auprès d'Opcommerce.

À l'exception des actions pour lesquelles aucune durée minimale n'est requise (à ce jour, actions de VAE, CléA, CléA Numérique) :

**1.** La durée de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois :

- lorsque la nature et la durée de la certification visée l'exigent, notamment s'agissant de certains diplômes de l'Éducation nationale ;
- lorsque la promotion ou reconversion par alternance vise un CQP de la branche ou un CQPI dans lequel la branche est partie prenante, sous réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dans le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée conventionnelle maximale.

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail la durée de la « Pro-A » peut être allongée à 36 mois pour :

- les personnes de 16 à 25 ans n'ayant 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 ;
- les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

**2.** Les actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de l'action prévue dans l'avenant au contrat de travail, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être portée au-delà de 25 %, lorsque la nature de la qualification l'exige notamment dans les mêmes cas que ceux permettant d'allonger la durée de la promotion ou reconversion par alternance jusqu'à 24 ou 36 mois.

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

## **Article 7 | Évolution de la liste**

Les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire de la branche.

## **Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard des enjeux relatifs au dispositif de Pro-A, et au regard du caractère général des mutations en cours au sein de la branche, une différence entre les entreprises selon leur effectif, ou entre les salariés selon la taille de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

## **Article 9 | Entrée en vigueur. Durée**

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, y compris au sein des DROM. Les parties signataires conviennent de

demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 10 | Publicité**

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

*Fait à Paris, le 5 mai 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : 303 | **COUTURE PARISIENNE**

**Accord du 29 juillet 2020**  
relatif à l'agenda social

NOR : ASET2050740M

IDCC : 303

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

**FFMF ;**

**CSHC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCS UNSA ;**

**CFDT HaCuiTex ;**

**THC CGT ;**

**FNSCIC CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Ordre du jour de l'agenda social**

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social de l'année 2020-2021.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation.

Thèmes	Périodes de négociation
Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 <sup>e</sup> semestre 2020
Rémunérations minimales annuelles garanties	1 <sup>er</sup> semestre 2021
Prime de collection	1 <sup>er</sup> semestre 2021
Formation professionnelle	1 <sup>er</sup> semestre 2021
Classifications	1 <sup>er</sup> semestre 2021

## **Article 2 | Notification. Dépôt**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Paris, le 29 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 2 juillet 2020**

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

NOR : ASET2050785M

IDCC : 1619

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

**FSDL ;**

**UD ;**

**CDF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**FSPSS FO ;**

**FSAS CGT ;**

**CFE-CGC santé social ;**

**UNSA santé sociaux ;**

**SNISPAD,**

d'autre part,

Vu l'article 28 de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, modifiant les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » en remplacement du dispositif de période de professionnalisation ;

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail ;

Vu les articles L. 6325-12, L. 6325-14 et D. 6332-89 du code du travail ;

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent qu'il s'agit d'un facteur de développement des compétences indispensable à la qualité et au bon déploiement des activités et services proposés par les entreprises de la branche. Elle constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions

sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, les partenaires sociaux souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle, plus facilement mobilisables et répondant aux besoins en qualification et compétences de la branche.

Ainsi, en s'appuyant sur le fond documentaire de l'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL), notamment le portrait statistique de branche des cabinets dentaires, les partenaires sociaux ont élaboré la liste des formations nécessaires, afin d'anticiper les impacts de fortes mutations des activités et le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper les risques au regard des diverses mutations et modifications des emplois, du fait des différentes évolutions de leur activité, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'accompagner les salariés vers la reconversion ou une promotion en mobilisant le dispositif « Pro-A », notamment en vue de l'obtention d'un titre et/ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'accord***

La reconversion ou promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les partenaires sociaux soulignent que l'objectif du dispositif est donc de permettre l'acquisition d'une qualification par des salariés dont la qualification professionnelle est insuffisante, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise.

Le présent accord a donc pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la « Pro-A », définie aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les entreprises et les salariés relevant du champ d'application visé.

### **Article 2 | *Champ d'application***

Les partenaires sociaux soulignant l'importance de la promotion des dispositifs de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences mis en place dans la branche, conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des cabinets dentaires relevant du champ de la convention collective nationale des cabinets dentaires, quel que soit leur effectif.

### **Article 3 | *Salariés concernés***

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

## **Article 4 | Qualifications visées**

Sont éligibles à la « Pro-A », les formations ci-après :

- titre d'assistant dentaire ;
- certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire.

## **Article 5 | Durée de la « Pro-A »**

La durée du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance étant déterminée en fonction des exigences des référentiels de formations des diplômes d'État, des titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification professionnelle inscrits au RNCP, les partenaires sociaux décident que la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance pourra être comprise entre 12 et 36 mois, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

## **Article 6 | Durée de l'action de formation**

### **1. Assistant dentaire**

La période de formation conduisant au titre d'assistant dentaire est d'une durée de 18 mois.

Elle est organisée conformément au référentiel de formation décrit dans l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

Elle comporte 1 878 heures d'enseignement dont 343 heures de formation théorique dans un centre de formation agréé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP) et 1 535 heures de formation pratique au sein de la structure de l'employeur.

Durant tout le temps de sa formation l'élève est placé sous la responsabilité d'un tuteur/employeur, garant de la qualité de l'encadrement.

### **2. Aide dentaire**

La période de formation conduisant au certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire est d'une durée de 12 mois.

Elle comporte 1 045 heures d'enseignement dont 195 heures de formation théorique dans un centre de formation agréé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP) et 850 heures de formation pratique au sein de la structure de l'employeur.

Durant tout le temps de sa formation l'élève est placé sous la responsabilité d'un tuteur/employeur, garant de la qualité de l'encadrement.

## **Article 7 | Prise en charge financière par l'OPCO-EP**

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux décident que la prise en charge des actions de formation par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO-EP) est effectuée dans la limite d'un taux minimal de 15 €, sous réserve des possibilités financières de ce dernier et des règles de péréquation de France compétences.

Ce montant ne couvre que les frais pédagogiques.

Les modulations du montant horaire de prise en charge seront déterminées par l'OPCO-EP conformément aux préconisations de la CPNE-FP de la branche professionnelle des cabinets dentaires, en fonction des priorités, des certifications visées et des disponibilités financières.

## **Article 8 | Durée et modalités d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur dès sa signature.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux demandes de prise en charge des actions de formation intervenant à partir de la date de son entrée en vigueur.

## **Article 9 | Procédure de dépôt et d'extension**

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les dispositions résultant du présent texte leur sont particulièrement adaptées.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

## **Article 10 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

*Fait à Paris, le 2 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

**Accord n° 2020-2 du 14 septembre 2020**

relatif à l'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2050783M

IDCC : 1536

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

**FNB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la « Covid-19 », qui impacte directement et durablement la commercialisation et la distribution de boissons auprès des établissements de la consommation hors domicile, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place un ensemble de mesures permettant de faire face à cette situation exceptionnelle.

En plus de leurs préoccupations prioritaires liées à la santé des salariés, les parties signataires ont souhaité réaffirmer leur attachement à la cohésion sociale, leur souci de préserver du mieux possible l'emploi au sein des entreprises de la branche et leur souhait d'anticiper l'avenir.

Dans la période de confinement, le dialogue social au sein de la branche a été préservé et s'est intensifié par l'instauration, dès le mois de mars, d'une cellule paritaire de crise qui a notamment abouti à la conclusion et la signature de protocoles sanitaires dédiés et visant à accompagner tant le maintien, bien que très faible, de l'activité pendant le confinement que, dès le 2 juin 2020, la reprise de l'activité des entreprises du commerce de gros de boissons auprès des établissements de consommation hors domicile.

Les entreprises de la branche ont eu recours largement au dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par le gouvernement pendant cette période (un taux d'activité partielle

de plus de 85 % des effectifs a été alors constaté) ; puis, dans le cadre du plan de relance tourisme, qui a joué un rôle d’amortisseur social et ainsi permis le maintien des salariés dans leurs emplois. Cet outil a été complété par le fonds FNE-Formation aux fins du maintien et du développement des compétences.

Un premier état des lieux des conséquences de la crise sanitaire de la « Covid-19 » sur l’emploi et l’activité des distributeurs conseils hors domicile a été dressé et partagé paritairement. L’effet de la crise sanitaire sur la valeur ajoutée des entreprises est sans équivalent ; la profession n’ayant jamais connu pareille situation par le passé.

Sur un chiffre d’affaires total annuel de plus de 4,5 milliards d’euros, les entreprises du secteur ont affiché une perte de 50 à 80 % en mars, et de plus de 95 % en avril et mai. Et, même si la réouverture de la restauration commerciale, de l’hôtellerie, des bars et lieux touristiques a été autorisée à compter du 2 juin, partiellement pour tenir compte des mesures nécessaires de protection sanitaire, la perte totale annuelle de CA pour les entreprises est estimée aujourd’hui à plus de 50 % si la situation sanitaire ne se dégrade pas dans les mois à venir.

Elles ont par ailleurs eu à faire face à de grosses difficultés de trésorerie : les clients CHR (cafés, hôtels, restaurants) ne pouvant plus honorer leurs factures, s’est ajouté un risque en termes d’encours de plus de 150 millions d’euros, auquel se cumulera, le cas échéant, le remboursement des prêts consentis par la profession et que les clients ne pourront pas davantage rembourser, sans compter les faillites à venir.

Aussi, en l’absence de mesures nouvelles à partir de la rentrée 2020, ce choc économique majeur est-il de nature à empêcher la création d’emploi et, surtout, menacer de destruction près de 5 000 emplois au sein de la branche, soit plus de 30 % des emplois du commerce de gros de boissons.

Cette situation inédite mettrait en cause la pérennité des entreprises, avec une augmentation du nombre de défaillances d’entreprises du commerce de gros de boissons en l’absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Les études économiques qui analysent l’effet d’une pandémie comparable à celle de la « Covid-19 » sur la croissance indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de 2 ans. Mais en cas de phénomènes épidémiques rémanents à l’automne 2020 et si le plan de relance tourisme n’était pas reconduit pour les secteurs connexes aux CHR les plus touchés, la reprise du secteur serait mécaniquement encore plus lente et l’activité des entreprises durablement atteinte.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d’accompagner les baisses durables d’activité des entreprises de la branche et de faire de la défense de l’emploi et des compétences une priorité absolue.

Dès lors, les partenaires sociaux de la branche sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d’emploi.

Par le présent accord, ils conviennent d’instituer le dispositif d’activité partielle de longue durée instauré par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 afin qu’il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l’intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, confrontées à une réduction d’activité durable de nature à compromettre leur pérennité nécessaire pour assurer le maintien dans l’emploi des salariés.

Le présent accord de branche permet le recours à l’activité partielle de longue durée en l’absence d’accord collectif d’établissement, d’entreprise ou de groupe, par la voie d’un document élaboré par l’employeur au niveau de l’entreprise ou de l’établissement, conformément à l’article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du premier semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leurs durées et dates de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux signataires appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

À titre indicatif, un engagement visant à ce qu'aucune augmentation ne puisse être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés, ayant le statut de mandataires sociaux ou non, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle (APLD) au sein de l'entreprise pourra être pris.

De même, le cas échéant et dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques et sociales de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Enfin, les partenaires signataires entendent rappeler leur attachement au dialogue social de branche qui doit se poursuivre pour continuer à explorer les autres préconisations en vue de réussir le plan de relance du secteur.

## **Titre 1<sup>er</sup> Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué**

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

### **Article 1<sup>er</sup> | Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation**

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord et conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

1. Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite.
2. La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite.
3. Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite.
4. Les engagements en matière d'emploi.
5. Les engagements en matière de formation professionnelle.
6. La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7.
7. Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite (cette information a lieu au moins tous les 3 mois).



8. La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

## **Article 2 | Précisions relatives au contenu du document**

### **Article 2.1 | Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité**

Le document, élaboré par l'employeur, dans le respect de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économique et sociale.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté, s'il existe, au comité social et économique et, plus généralement, aux institutions représentatives du personnel lors de l'information consultation visée à l'article 1<sup>er</sup>.

### **Article 2.2 | Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle de longue durée en cas de réduction durable d'activité.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée concerne les salariés des entreprises dont l'activité est visée par la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 *ter* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5722-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Enfin, le dispositif d'activité partielle de longue durée permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.



## **Article 2.3 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité partielle de longue durée, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1<sup>er</sup>, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

## **Article 2.4 | Indemnisation et conséquences de l'entrée dans le dispositif des salariés en activité partielle de longue durée pour le maintien en emploi dans l'établissement ou l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée.

En application du présent accord, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Une régularisation de l'indemnité versée au salarié placé en activité partielle de longue durée peut intervenir au terme de la période de référence si nécessaire.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation ;
- la participation et de l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation-chômage.

## **Article 2.5 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.1.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

## **Article 2.6 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux.

Elles insistent sur l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée et tiennent à rappeler que tout salarié placé en activité de longue durée conserve ses droits à la formation professionnelle et doit, le cas échéant, être pleinement intégré au plan de développement des compétences défini par l'entreprise.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

À ce titre, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle de longue durée pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus.

Les entreprises sont également invitées à mettre en œuvre des projets de formations certifiantes dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ou de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant la période d'activité partielle de longue durée, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la logistique, de la digitalisation, de la transition écologique et énergétique.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de com-

pétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

### **Article 2.7 | *Date de début et durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise***

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document ne peut être reconduit, dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent, qu'après homologation de l'administration.

### **Article 2.8 | *Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée en cas de réduction d'activité durable et suivi des engagements fixés par le document homologué***

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations qui leur sont transmises, portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée de 6 mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives financières et sociales d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

### **Article 3 | *Procédure d'homologation***

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation

vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite, reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

## **Titre II Dispositions finales**

### **Article 4 | Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Sans préjudice des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 2.6 en matière de formation professionnelle qui concernent l'ensemble des entreprises de la branche, le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

### **Article 5 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1<sup>er</sup> élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

### **Article 6 | Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

### **Article 7 | Révision**

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

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

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen

permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 8 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord**

Conformément au I, 5° de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNIC en application de l'accord n° 2017-3 du 8 novembre 2017.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPPNIC à l'adresse suivante transmise au ministère chargé du travail : [cppnic.dchd@fnb-info.fr](mailto:cppnic.dchd@fnb-info.fr).

Deux bilans intermédiaires de l'application du présent accord sont réalisés en CPPNIC respectivement avant le 30 juin 2021 et avant le 30 juin 2022. Un bilan final est réalisé à son échéance.

## **Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En tout état de cause, elles veilleront à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs.

## **Article 10 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification par la FNB à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés.

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et du secrétariat de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 14 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 janvier 2020**  
relatif aux négociations annuelles obligatoires

NOR : ASET2050779M

IDCC : 2770

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

**SNEP ;**

**SMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNAM CGT ;**

**SNM FO ;**

**FEC FO ;**

**FCCS CFE-CGC ;**

**FASAP FO ;**

**F3C CFDT ;**

**SNAPSA CFE-CGC ;**

**SNACOPVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2019, qui se sont déroulées les 19 décembre 2019 et 8 janvier 2020, les partenaires sociaux de la branche ont arrêté les modalités suivantes.

**Article 1<sup>er</sup> | Augmentation des salaires**

Les partenaires sociaux conviennent que les salaires minima annuels et mensuels sont augmentés de 2,7 % pour les salariés permanents de niveaux I et II et de 1,2 % pour tous les salariés relevant des annexes I (hors niveaux I et II), II et III et sont définis comme suit :

**1. Salaires minima conventionnels applicables aux salariés permanents**

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 2,7 % pour les permanents de niveaux I et II et de 1,2 % pour les permanents de niveaux III à IX relevant de l'annexe I de

la convention collective nationale de l'édition phonographique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et sont fixés comme suit :

Niveau	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
I	19 249,99 €	1 540,00 €
II	19 249,99 €	1 540,00 €
III	19 590,63 €	1 567,25 €
IV	21 212,99 €	1 697,04 €
V	22 849,00 €	1 827,92 €
VI	25 661,16 €	2 052,89 €
VII	31 447,83 €	2 515,83 €
VIII	39 046,09 €	3 123,69 €
IX	48 320,79 €	3 865,66 €

## 2. Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes interprètes

À compter du 1<sup>er</sup> février 2020, les barèmes conventionnels de salaire minimum, applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes interprètes relevant des annexes II et III, sont augmentés de 1,2 % et sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

### Article 2 | Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents, le barème de base de la prime d'ancienneté est fixé comme suit :

Niveaux de classification	Base prime d'ancienneté
I	962,50
II	1 057,81
III	1 168,58
IV	1 324,68
V	1 585,25

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

### Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

#### **Article 4 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les stipulations du présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1<sup>er</sup> février 2020 pour le 2 de l'article 1<sup>er</sup> et au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les autres stipulations, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

*Fait à Neuilly-sur-Seine, le 8 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)



**Annexe I** Salariés relevant de l'annexe II de la convention collective nationale de l'édition phonographique (Les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin)

**Filière son**

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
I		2 <sup>e</sup> assistant son					Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.  Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1			133,88			
	2						
	3						
	4						
		Technicien des instruments/backliner					
	1	160,66		160,66		139,22	
	2	137,09				118,88	
	3	123,17				106,02	
	4	116,74					
		Assistant son					
	1	164,94		164,94		139,22	
	2	140,30				118,88	
	3	126,37				106,02	
	4	119,95					

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II. A		Programmeur musical				
	1	164,94		164,94		144,58
	2	140,30				123,17
	3	126,37				110,60
	4	119,95				
		Régisseur son/technicien son				
	1	176,72		164,94		155,29
	2	149,93				131,73
	3	134,94				118,88
	4	128,52				
		Monteur son				
	1			164,94		
	2					
	3					
	4					
		Sonorisateur				
	1		152,08		152,08	155,29
	2		129,58			131,73
	3		116,74			118,88
	4		110,31			

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Preneur de son/OPS				
	1	206,70		206,70		160,66
	2	175,65				137,09
	3	158,50				123,17
	4	149,93				
II. B		Illustrateur sonore				
	1	184,22		184,22		
	2	156,36				
	3	141,37				
	4	133,88				
		Perchman perchiste				
	1			205,63		
	2					
	3					
	4					
		1 <sup>er</sup> assistant son				
	1			205,63		
	2					
	3					
	4					

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Bruiteur					
	1			245,26			
	2						
	3						
	4						
		Mixeur					
	1	245,26		245,26		233,48	
	2	208,85				198,13	
	3	187,43				178,86	
	4	182,07					
	III	Ingénieur du son					
	1	293,45		293,45		244,18	
	2	249,54				207,77	
	3	224,91				186,35	
	4	213,13					
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ». 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».							

Filière image graphisme

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
I		Assistant : cadreur/cameraman/OPV*					Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.  Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1			164,94			
	2						
	3						
	4						
		Chauffeur de salle					
	1			128,52			
	2						
	3						
	4						
		Rédacteur					
	1	128,52					
	2	109,24					
	3	98,53					
	4	93,19					
		2° assistant OPV					
	1			164,94			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Opérateur magnétoscope				
	1			156,36		
	2					
	3					
	4					
		Opérateur magnétoscope ralenti				
	1			156,36		
	2					
	3					
	4					
		Opérateur projectionniste				
	1					148,86
	2					126,37
	3					112,18
	4					0,00
		Opérateur prompteur				
	1			156,36		148,86
	2					126,37
	3					113,53
	4					

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Opérateur régie vidéo				
	1			156,36		
	2					
	3					
	4					
		Opérateur synthétiseur				
	1			156,36		
	2					
	3					
	4					
		Animateur (vidéogramme d’animation)				
	1			133,88		
	2					
	3					
	4					
II. A		Photographe				
	1	163,87		163,87		163,87
	2	139,22				139,22
	3	125,30				125,30
	4	118,88				

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Présentateur				
	1		186,35		186,35	176,72
	2		158,50			149,93
	3		142,44			134,94
	4		134,94			
		Illustrateur				
	1	163,87		163,87		
	2	139,22				
	3	125,30				
	4	118,88				
		Technicien vidéo				
	1			213,13		
	2					
	3					
	4					
II. B		1 <sup>er</sup> assistant OPV				
	1			225,98		
	2					
	3					
	4					



Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme	Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation			Tournage et captation
III		Cadreur/cameraman/OPV				
	1		264,52	264,52		
	2		224,91			
	3		202,42			
	4		192,78			
		Chef OPV				
	1		306,31	306,31		
	2		260,24			
	3		234,55			
	4		222,77			
		Ingénieur de la vision				
	1			306,31		
	2			0,00		
	3					
	4					
		Directeur de la photo				
1		427,33	427,33			
2		363,07				
3		326,65				
4		310,59				
* L'assistant cadreur/cameraman/OPV ne peut être employé pour le vidéo clip. 1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » : salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».						

\* L'assistant cadreur/cameraman/OPV ne peut être employé pour le vidéo clip.

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » : salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						

Filière réalisation

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I		Conseiller technique à la réalisation				
	1			245,26		142,44
	2					121,02
	3					109,24
II. A	4					
		2° assistant réalisateur				
	1			185,29		
	2					
	3					
	4					
		Assistant réalisateur				
	1	206,70		206,70		
	2	175,65				
	3	158,50				
	4	149,93				

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Captation	Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation			Tournage et captation	Captation	
II. B		Script					
	1				223,84		
	2						
	3						
	4						
		1 <sup>er</sup> assistant réalisateur					
	1				223,84		
	2						
	3						
	4						
		Réalisateur artistique					
	1	192,78					192,78
2	163,87					163,87	
3	147,80					147,80	
4	140,30						
III		Réalisateur					
	1				246,33		
	2						
	3						
	4						
<div>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</div> <div>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</div> <div>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</div> <div>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</div>							

## Filière régie

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
I		Aide de plateau/assistant de plateau					
	1			128,52		123,17	
	2					104,96	
	3					94,25	
	4						
II. A		Régisseur adjoint					
	1	164,94		164,94		144,58	
	2	140,30				123,17	
	3	126,37				110,31	
	4	119,95					
		Régisseur					
	1	191,71		191,71		160,66	
	2	162,79				137,09	
	3	146,73				123,17	
	4	139,22					
		Régisseur de plateau/chef de plateau					
	1		164,94	164,94		155,29	
	2		140,30			131,73	
	3		126,37			118,88	
	4		119,95				

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II. B	Régisseur général					
	1	223,84		223,84		214,21
	2	190,65				182,07
	3	171,37				163,87
	4	162,79				
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ». 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						

(Voir la page suivante.)

## Filière production – postproduction

Niveaux	Filière production – postproduction	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
I		Secrétaire de production					<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	1			144,58			
	2						
	3						
	4						
		Conseiller artistique de production					
	1	144,58		144,58		132,80	
	2	123,17				112,46	
	3	110,31				101,74	
	4	104,96					
		Assistant du directeur de la distribution artistique					
	1			128,52			
	2						
	3						
	4						
		Assistant de production					
	1			164,94			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière production – postproduction	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Assistant monteur/monteur adjoint				
	1			164,94		
	2					
	3					
	4					
		Assistant de postproduction				
	1			144,58		
	2					
	3					
	4					
	II. A	Répétiteur				
	1	149,93		149,93		128,52
	2	127,45				109,24
	3	114,60				98,53
	4	109,24				
		Traducteur/interprète				
	1	152,08		152,08		138,16
	2	129,58				117,81
	3	116,74				106,02
	4	110,31				

Niveaux	Filière production – postproduction	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Copiste					
	1	152,08					
	2	129,58					
	3	116,74					
	4	110,31					
		Monteur*					
	1			217,40			
	2						
	3						
	4						
	II. B	Coordinateur d'écriture (script éditeur)					
	1			204,57			
	2						
	3						
	4						
		Documentaliste/iconographe					
	1	194,93		194,93			
	2	166,01		0,00			
	3	148,86					
	4	141,37					



Niveaux	Filière production – postproduction	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel		
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation			
		Directeur de la distribution artistique						
	1			178,86				
	2							
	3							
	4							
		Chargé de production						
	1	223,84				149,93		
	2	190,65				127,45		
	3	171,37				114,60		
	4	162,79						
		Chef monteur						
	1			265,61				
	2							
	3							
	4							
		Monteur truquiste/truquiste						
	1			228,13				
	2							
	3							
	4							

Niveaux	Filière production – postproduction	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
II. B		Directeur artistique de production					
	1	265,61		265,61		171,37	
	2	225,98				145,65	
	3	203,49				130,66	
	4	192,78					
		Coordinateur/directeur musical					
	1	265,61		265,61		171,37	
	2	225,98				145,65	
	3	203,49				130,66	
	4	192,78					
		Administrateur de production					
	1			204,57			
2							
3							
4							
III		Directeur de production					
	1			371,63			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière production – postproduction	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Directeur de post prod/chargé de post prod				
	1			306,31		
	2					
	3					
	4					
* Pour les vidéos clips, peut être employé si l’emploi de chef monteur est pourvu.						
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».						
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						

(Voir la page suivante.)

## Filière maquillage coiffure

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
I		Assistant du styliste					<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	1	141,98		140,30		127,45	
	2	118,88				108,17	
	3	107,10				97,46	
	4	101,74					
		Maquilleur					
	1	164,94		164,94		157,44	
	2	140,30				133,88	
	3	126,37				119,95	
	4	119,95					
		Coiffeur					
	1	164,94		164,94		157,44	
	2	140,30				133,88	
	3	126,37				119,95	
	4	119,95					
		Habilleur					
	1			147,80		137,09	
	2					116,74	
	3					104,96	
	4						

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Costumier				
	1	164,94		164,94		214,21
	2	148,86				182,07
	3	133,88				163,87
	4	127,45				
II. A		Coiffeur perruquier				
	1			205,63		
	2					
	3					
	4					
		Chef costumier				
	1			206,70		
	2					
	3					
	4					
		Styliste				
	1	185,29		185,29		159,57
	2	157,44				136,01
	3	141,37				122,10
	4	134,94				

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Chef coiffeur/chef coiffeur perruquier				
	1			205,63		
	2					
	3					
	4					
		Chef maquilleur/chef maquilleur posticheur				
	1			205,63		
	2					
	3					
	4					
		Concepteur maquillage				
	1			205,63		
	2					
	3					
	4					
		Concepteur coiffure				
1			205,63			
2						
3						
4						
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ». 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						

## Filière lumière

Niveaux	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
II. A		Technicien lumière					<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	1				159,57	149,93	
	2					127,45	
	3					114,60	
	4						
		Électricien					
	1			187,43		160,66	
	2					137,09	
	3					123,17	
	4						
		Chef électricien					
	1			228,13		192,78	
	2					163,87	
	3					147,80	
	4						
		Éclairagiste					
	1				214,21	246,33	
	2					209,92	
	3					188,50	
	4						

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme »

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Niveaux	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						

Filière décoration machiniste

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I		Assistant décorateur				
	1			128,52		
	2					
	3					
	4					
		Assistant ensemblier				
	1			128,52		
	2					
	3					
	4					
		Technicien de plateau				
	1		128,52	128,52		131,73
	2		109,24			112,46
	3		98,53			100,68
	4		93,19			
	Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.					
Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.						
Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.						



Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Constructeur					
	1			140,30			
	2						
	3						
	4						
		Accrocheur rigger					
	1		140,30	140,30		131,73	
	2		118,88			112,46	
	3		107,10			100,68	
	4		101,74				
		Sculpteur décorateur					
	1			163,87			
	2						
	3						
	4						
II. A		Machiniste					
	1			187,43		149,93	
	2					127,45	
	3					114,60	
	4						

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Maquettiste staffeur				
	1			218,49		
	2					
	3					
	4					
		Staffeur				
	1			218,49		
	2					
	3					
	4					
		Menuisier				
	1			218,49		
	2					
	3					
	4					
		Tapisier				
	1			212,06		
	2					
	3					
	4					

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
II. A		Accessoiriste					
	1			186,35			
	2						
	3						
	4						
		Conducteur de groupe/groupman					
	1			203,49		203,49	
	2					173,50	
	3					155,29	
	4						
		Chef menuisier					
	1			259,18			
	2						
	3						
	4						
		Chef peintre					
	1			259,18			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Chef staffeur				
	1			259,18		
	2					
	3					
	4					
		Peintre décorateur				
	1			193,86		169,22
	2					143,51
	3					129,58
	4					
		Chef machiniste				
	1		228,13	228,13		192,78
II. B	2		193,86			163,87
	3		174,58			147,80
	4		166,01			
		Décorateur				
	1	249,54		249,54		224,91
	2	212,06				191,71
	3	190,65				172,43
	4	181,01				

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Ensemblelier					
	1			223,84			
	2						
	3						
	4						
III		Chef constructeur					
	1			295,60			
	2						
	3						
	4						
		Chef décorateur/architecte décorateur					
	1			403,77			
	2						
	3						
	4						
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>							

## **Annexe II Salariés relevant de l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition phonographique (ci-après la convention collective)**

### **I. Salariés relevant du titre II de l'annexe III de la convention collective**

a) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 180,78 €.

b) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 542,35 €.

c) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.3-1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 29,83 €.

d) L'article II.1.2.3-2.1 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

■ 1<sup>re</sup> tranche indivisible de 20 minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur :  
Le salaire minimum est fixé à 289,10 €.

■ 2<sup>e</sup> tranche indivisible de 21 à 40 minutes :  
Le salaire minimum est fixé à 260,18 €.

■ 3<sup>e</sup> tranche indivisible de 41 à 60 minutes :  
Le salaire minimum est fixé à 231,27 €.

■ 4<sup>e</sup> tranche indivisible de 61 à 80 minutes :  
Le salaire minimum est fixé à 202,37 €.

■ 5<sup>e</sup> tranche indivisible de 81 à 100 minutes :  
Le salaire minimum est fixé à 173,45 €.

■ 6<sup>e</sup> tranche indivisible de 101 à 120 minutes et par tranche de 20 minutes suivante :  
Le salaire minimum est fixé à 144,54 €. »

e) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 229,40 €.

f) L'article II.3.2 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article II.3.1 ci-dessus est de 83,54 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 130,66 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles. »

*(Voir la page suivante.)*

## II. Salariés relevant du titre III de l'annexe III de la convention collective

a) L'article III.2.1 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2019 est modifié comme suit :

### **« III.2.1. Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées »**

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 67,25 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 33,63 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 67,25 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 33,62 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 33,63 €.

Soit au total un cachet de 168,12 € brut. Ce montant constitue le "Cachet de base." »

b) L'article III.2.2 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2019 est modifié comme suit :

### **« III.2.2. Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées »**

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 89,66 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 44,84 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 89,66 €, dont 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 44,83 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 44,83 €.

Soit au total un cachet de 224,16 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif. »

c) L'article III.4 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2019 est modifié comme suit :

### **« III.4. Engagement à la journée »**

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

#### **III.4.1. Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs**

##### **III.4.1.1. Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement**

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 39,78 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 79,56 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,78 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,78 €.

Soit au total un premier cachet de 79,56 € brut et un second de 198,91 € brut par jour.

#### **III.4.1.2. Journée comprenant trois séances d'enregistrement**

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 52,01 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 26 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 52,01 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 26,00 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 26,00 €.

Soit au minimum 3 cachets unitaires de 130,02 € brut par jour.

#### **III.4.2. *Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs***

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement.

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 35,89 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 71,80 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 35,89 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 35,89 €.

Soit au total un premier cachet de 71,80 € brut et un second de 179,47 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article III.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée de 1 heure de pause dans la journée, à prendre en deux ou trois fois. »



d) L'article III.20 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article III du présent titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article II.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 98,53 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 133,87 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets. »

**Avenant n° 1 du 12 décembre 2019**

à l'accord du 18 octobre 2012  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2050780M

IDCC : 2770

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

**SNEP ;**

**SMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**SFA CGT ;**

**SNM FO ;**

**FNSAC CGT ;**

**FASAP FO ;**

**SNPEP FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément à l'article 12.5 de la convention collective nationale de l'édition phonographique et à l'article 2 du protocole d'accord constitutif de la commission paritaire nationale emploi formation dans l'édition phonographique (CPNEF/EP) du 13 avril 2005, les partenaires sociaux ont conclu, le 18 octobre 2012, un accord sur le financement du paritarisme et, le 12 décembre 2013, un accord constituant l'association paritaire de l'édition phonographique et définissant les statuts de cette dernière.

La suppression des élections IRPS d'AUDIENS a conduit les partenaires sociaux à réviser les modalités de répartition de la part de l'indemnité revenant au collège salariés.

Depuis la mise en place de la collecte, celle-ci était confiée à l'AFDAS mais l'OPCO n'a plus la capacité à assurer cette collecte. Le présent avenant a donc notamment pour objet de désigner l'AGEPRO en remplacement de l'AFDAS.

Le présent avenant a également pour objet de modifier les modalités de financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique et les modalités de répartition des sommes dues aux organisations de salariés.

L'avenant à cet accord est négocié en CPPNI commune des éditions dans sa forme annexe spécifique édition phonographique. Il modifie le protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique du 18 octobre 2012.

## Article 1<sup>er</sup>

L'article 3 du protocole d'accord précité est rédigé comme suit :

### « Article 3 | *Ressources*

Le financement du paritarisme est assuré :

- par une contribution mutualisée versée par les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord ;
- par toute subvention qui pourrait être accordée par l'État ou les collectivités publiques ;
- par toute autre ressource autorisée par les textes législatifs ou réglementaires.

La contribution versée par les employeurs est égale à 0,07 % des salaires servant de base aux déclarations effectuées par établissement (SIRET) en retraite complémentaire à AUDIENS. Elle concerne l'ensemble du personnel.

Elle est acquittée annuellement sur la masse salariale de l'année précédente.

L'appel de cette contribution est confié à l'AGEPRO, organisme collecteur de fonds mutualisé agréé par la branche. Les conditions de reversement de cette collecte feront l'objet d'une convention entre l'AGEPRO et l'association de gestion visée à l'article 8 du présent accord.

Les signataires du présent protocole conviennent d'ores et déjà de se rencontrer 1 an après l'entrée en vigueur dudit protocole pour discuter de bonne foi l'opportunité d'une révision du niveau de la contribution versée par les employeurs. »

## Article 2

Le 5<sup>e</sup> alinéa de l'article 5 du protocole d'accord précité est rédigé comme suit :

« Modalités de répartition de la part de l'indemnité revenant au collège salariés :

- 50 % pour les permanents, administratifs et techniciens :
  - au prorata des pourcentages de l'arrêté du 11 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'édition phonographique pour les années de droit 2013, 2014, 2015 et 2016 ;
  - au prorata des pourcentages de l'arrêté du 21 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'édition phonographique pour les années de droit 2017 à fin 2020.
- 50 % pour les artistes interprètes au prorata du dernier résultat aux élections IRPS (2009) du groupe AUDIENS (section artistes interprètes) et ce, jusqu'à fin 2020. »

## Article 3

L'article 5 du protocole d'accord précité est complété par ce qui suit :

« Les organisations syndicales représentatives des salariés communiquent à l'APEP, en charge du secrétariat de l'association de gestion du paritarisme, les éléments nécessaires au paiement des sommes dues. Dans le cas où plusieurs fédérations

d'une même confédération sont représentées dans la branche, l'APEP versera les sommes dues à la fédération désignée par les représentants au CA de l'APEP, à charge pour le récipiendaire d'effectuer la répartition vers les différentes organisations affiliées à la confédération et d'informer l'APEP de ces modalités de répartition. Lorsque plusieurs organisations relevant d'une même confédération participent aux instances paritaires de la branche, il leur appartient également d'informer l'APEP des modalités de répartition entre elles. »

#### Article 4

L'enveloppe indemnitaire de 20 %, prévue à l'article 6 du protocole d'accord du 18 octobre 2012 sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique, réintègre l'assiette de l'aide au paritarisme visée à l'article 5 du même texte, soustraction faite des remboursements sur justificatifs effectués par l'APEP auprès des membres des instances paritaires.

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 5 de l'accord précité est supprimé.

Les alinéas 3, 4 et 5 de l'article 6 de l'accord précité sont supprimés.

#### Article 5

Le champ d'application de l'accord du 18 octobre 2012 demeurant inchangé, les partenaires sociaux reconnaissent expressément que les seules organisations bénéficiaires de l'aide au paritarisme sont celles issues de l'ancienne branche édition phonographique.

#### Article 6

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature. Il sera déposé conformément à la loi.

*Fait à Neuilly-sur-Seine, le 12 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : **3032** | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT  
TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

**Avenant n° 25 du 16 octobre 2019**

relatif à la classification des emplois du personnel des services administratifs  
et des services généraux

NOR : ASET2050773M

IDCC : 3032

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

**FIEPPEC ;**

**CNAIB ;**

**UPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**CSD CGT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Cet avenant n° 25 modifie l'article 11, point 6 « Classifications et définitions des emplois ».

Les partenaires sociaux conviennent de modifier la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux définis dans le point 6 de l'article 11 de la convention collective. Les autres points de l'article 11 demeurent inchangés.

**Article 2 | Classification**

Les présentes dispositions sont en application du respect de l'égalité hommes femmes. Afin d'alléger la rédaction de cette classification, les emplois ci-dessous sont déclinables au masculin comme au féminin.

Propos liminaires :

Pour l'ensemble des coefficients :

■ Le salarié est capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis par le chef d'entreprise et d'appliquer les codes et la culture organisationnelle de l'entreprise.

Employé : coefficients 135 à 200.

Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.

Cadre : coefficient 270 à 300.

Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles :

- niveau 3 : CAP ;
- niveau 4 : BP/BM IV/Bac pro ;
- niveau 5 : BM III/BTS.

*(Voir la page suivante.)*

coeff	Définition de l'emploi	Compétences attendues
135	<b>Personnel d'entretien</b> Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Effectuer le nettoyage courant des locaux et/ou du matériel
135	<b>Personnel de maintenance</b> Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Effectuer des réparations simples et/ou travaux simples
135	<b>Employé (e) de bureau</b> Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Exécuter des travaux administratifs courants et simples ou des travaux de saisie
135	<b>Hôtesse d'accueil sans diplôme</b> Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Accueillir, renseigner et orienter les visiteurs Gérer les appels téléphoniques Gérer des tâches administratives Traiter le courrier entrant et sortant
150	<b>Personnel d'entretien qualifié</b> Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 3 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités	Réaliser le nettoyage manuel des surfaces ; Réaliser le nettoyage manuel des sanitaires ; Réaliser le bionettoyage en environnement spécifique dans le Respect des protocoles Réaliser un nettoyage mécanisé Réaliser une remise en état mécanisée des locaux
160	<b>Personnel de maintenance qualifié</b> Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 4 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités.	Effectuer le nettoyage courant des locaux et/ou du matériel Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'enveloppe intérieure d'un bâtiment Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'installation électrique monophasée d'un bâtiment Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'installation sanitaire d'un bâtiment Réaliser les travaux courants d'entretien et de finition à l'intérieur d'un bâtiment
160	<b>Secrétaire</b> Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 4 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités.	Gérer des tâches administratives Assister une équipe dans la communication des informations et l'organisation des activités Editer des documents professionnels courants. Communiquer des informations par écrit. Assurer la traçabilité et la conservation des informations. Accueillir un visiteur et transmettre des informations oralement. Tenir à jour les agendas Gérer les appels téléphoniques Traiter le courrier entrant et sortant Répondre aux demandes d'information des clients et traiter les réclamations courantes. Actualiser des tableaux de suivi de l'activité commerciale. Assurer le suivi administratif courant du personnel.
160	<b>Hôtesse d'accueil diplômée</b> Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 4 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités.	Accueillir, renseigner et orienter les visiteurs Tenir à jour les agendas Gérer les appels téléphoniques Gérer des tâches administratives Traiter le courrier entrant et sortant

coeff	Définition de l'emploi	Compétences attendues
160	<b>Aide-comptable</b>	Assurer les travaux courants de comptabilité <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comptabiliser les documents commerciaux.</li> <li>- Comptabiliser les documents bancaires et effectuer le suivi de la trésorerie.</li> <li>- Etablir et comptabiliser les déclarations de TVA</li> </ul> Préparer la paie et les déclarations sociales courantes <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collecter les informations en vue de l'établissement de la paie et des déclarations courantes sociales</li> </ul> Transmettre les informations nécessaires selon les consignes de sa hiérarchie
200	<b>Comptable</b>	Comptabiliser les opérations de banques et de trésorerie. Tenir la comptabilité clients et la facturation. Tenir la comptabilité fournisseurs et suivre les immobilisations. Traiter les notes de frais. Calculer et imputer la TVA mensuelle. Calculer et enregistrer les amortissements. Réaliser l'arrêté des charges et des produits. Comptabiliser la paie. Contrôler le lettrage et justifier les comptes. Clôturer les comptes. Présenter des indicateurs de gestion. Etudier et interpréter le bilan, le compte de résultat et l'annexe. Etudier les différentes phases de la démarche budgétaire. Produire des états de gestion en vue d'un reporting.
200	<b>Gestionnaire de paie</b>	Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise Assurer la production de la paie et élaborer les données de synthèse
230	<b>Chargé de communication (Community Manager)</b>	Développer et gérer la présence d'une entreprise et/ou son image sur les réseaux sociaux et autres espaces communautaires contrôlés ou pas par l'entreprise
250	<b>Contrôleur de gestion</b>	Construire, mettre en application et analyser les budgets et les écarts Réaliser les tableaux de suivi correspondant et leur analyse
270	<b>Responsable ressources humaines</b>	Effectuer le recensement des besoins de formation, l'élaboration du plan et de son suivi ainsi que le développement des compétences au regard de la politique de l'entreprise. Rechercher et sélectionner les candidats. Participer à l'élaboration ou /mise en œuvre de la stratégie RH Participer à la gestion des emplois et développement des compétences Assurer la gestion opérationnelle des RH
270	<b>Responsable en gestion des systèmes d'information</b>	Exercer tout ou partie des activités des domaines suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribution à l'élaboration du schéma directeur</li> <li>- Mise en place et maintenance des systèmes d'information</li> <li>- Exploitation, contrôle, évolution des systèmes d'information</li> <li>- Gestion d'équipe</li> </ul> S'assurer de la bonne application du RGPD
270	<b>Responsable commercial</b>	Mettre en œuvre un plan d'action commerciale en application de la politique marketing de l'entreprise, gérer un portefeuille clients, analyser et suivre l'évolution d'un marché. Constituer une équipe et l'animer au quotidien Manager un projet dans toutes ses dimensions
300	<b>Directeur des ressources humaines</b>	Conseiller la direction générale Mettre en œuvre la politique et le processus de recrutement Elaborer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) selon la stratégie de l'entreprise Assurer le respect des obligations légales et réglementaires Participer et animer le dialogue social Manager des équipes Assurer le déploiement et le suivi de la Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE)
300	<b>Directeur administratif et financier</b>	Conseiller la Direction générale Veiller à la pérennité financière de l'entreprise Intervenir dans les montages de financements spéciaux et les projets de croissance externe Manager des équipes



### **Article 3 | Clause spécifique aux entreprises de moins 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

### **Article 4 | 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 hommes et 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 5 | Durée de l'accord**

Cet accord sera d'une durée indéterminée.

### **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

### **Article 7 | Date d'effet**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de l'extension.

*Fait à Paris, le 16 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 6 du 15 octobre 2019**

à l'accord du 3 juillet 2012  
relatif aux frais de santé

NOR : ASET2050768M

IDCC : 1978

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

**PRODAF ;**

**SNPCC ;**

**FFAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CSD CGT ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En 2018, le gouvernement s'est engagé à donner à tous les Français un accès à des soins de qualité pris en charge à 100 %, dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire.

Après négociations avec les différents acteurs de la santé et professionnels des secteurs concernés, cette réforme a été instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 avec une entrée en vigueur échelonnée qui commence au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour l'optique et les soins prothétiques dentaires et se poursuit en 2021 pour l'audiologie.

Elle poursuit l'objectif d'améliorer et de renforcer l'accès aux soins en permettant aux Français de s'équiper de lunettes et d'aides auditives de qualité ainsi que de bénéficier de soins dentaires prothétiques esthétiques sans reste à charge, c'est-à-dire sans que le français ait une somme à payer une fois que la sécurité sociale et la complémentaire santé ont effectué leurs remboursements.

Cette réforme a pour conséquence, d'amener les partenaires sociaux des branches professionnelles, à mettre à jour leurs tableaux de garanties en remboursement de frais de santé, ceci afin de répondre aux critères imposés par la loi.

Il en résulte que les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers réunis en commission mixte paritaire le 3 septembre 2019, sont convenus par avenant n° 6 :

■ De modifier et remplacer le tableau de garantie de l'article 6 de l'accord du 3 juillet 2012 modifié par l'avenant n° 5 du 26 juillet 2018.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'appliquera de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet s'agissant d'un avenant relatif à l'application du régime frais de santé à tous les salariés de la branche, le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification des dispositions conventionnelles**

Le tableau de garantie se trouvant dans l'article 6 de l'accord du 3 juillet 2012 modifié par l'avenant n° 5 du 26 juillet 2018 est remplacé par le tableau suivant :

*(Voir la page suivante.)*

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS
	Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
<b>SOINS COURANTS</b>	
<b>HONORAIRES MEDICAUX</b>	
Consultations et visites - Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	100% de la BR
Consultations et visites - Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	100% de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux (ex : extraction d'un grain de beauté) - Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux (ex : extraction d'un grain de beauté) - Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% de la BR
<b>HONORAIRES PARAMEDICAUX</b>	
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, ...)	100% de la BR
<b>ACTES D'IMAGERIE (RADIOLOGIE, ÉCHOGRAPHIE, ...)</b>	
Actes d'imagerie, d'échographie - Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% de la BR
Actes d'imagerie, d'échographie - Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% de la BR
<b>ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE</b>	100% de la BR
<b>MEDICAMENTS</b>	
Médicaments remboursés par la SS	100% de la BR
<b>MATERIEL MEDICAL INSCRIT À LA LISTE DES PRODUITS DE PRESTATIONS (LPP)</b>	
Matériel médical remboursé par la SS (hors aide auditive et prothèse dentaire) - attelles, lits médicaux, accessoires, ...	100% de la BR
<b>HOSPITALISATION</b>	
<b>HONORAIRES</b>	
Honoraires - Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% de la BR
Honoraires - Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% de la BR
<b>FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER</b>	Prise en charge intégrale
<b>FRAIS DE SEJOUR</b>	100% de la BR
<b>AUTRES PRESTATIONS</b>	
Chambre particulière par jour	2% du PMSS
Frais d'accompagnant par jour moins de 16 ans	1% du PMSS
<b>FORFAIT ACTES LOURDS</b>	Prise en charge intégrale
<b>DENTAIRE</b>	
<b>SOINS</b>	
Soins dentaires (ex : suivi, traitement de carie, détartrage, ...)	100% de la BR
<b>SOINS ET PROTHESES "100 % SANTE"</b>	
Soins et prothèses "100 % Santé" (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation
<b>PROTHESES</b>	
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires maîtrisés	100% du RSS + 200% de la BR dans la limite des honoraires limites de facturation
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires libres	100% du RSS + 200% de la BR
<b>ORTHODONTIE</b>	
Orthodontie remboursée par la SS	100% du RSS + 200% de la BR

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS
	Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
<b>OPTIQUE</b>	Limité à 1 équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à partir de 16 ans. Pour les moins de 16 ans et les renouvellements anticipés, se référer aux dispositions contractuelles.
<b>EQUIPEMENT "100 % SANTE" (*)</b>	
Monture + 2 verres de tous types (Classe A)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
<b>EQUIPEMENT OPTIQUE - PRIX LIBRES (CLASSE B)</b>	
Monture	100 €
Grille optique	Hors monture
A - Équipement composé de deux verres « simples »	200 €
B - Équipement mixte composé d'un verre « simple » (A) et d'un verre « complexe » (C)	200 €
C - Équipement composé de deux verres « complexes »	200 €
D - Équipement avec un verre « simple » (A) et un verre « très complexe » (F)	200 €
E - Équipement avec un verre « complexe » (C) et un verre « très complexe » (F)	200 €
F - Équipement avec deux verres « très complexes »	200 €
<b>PRESTATION D'ADAPTATION</b>	
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe B, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
<b>LENTILLES</b>	
Lentilles correctrices remboursées ou non par la SS (y compris jetables)	100% du RSS + 225 € par an et par bénéficiaire (2)
<b>AIDE AUDITIVE</b>	Limité à 1 aide auditive tous les 4 ans pour chaque oreille
<b>EQUIPEMENT "100 % SANTE" (*)</b>	
Aide auditive remboursée par la SS (Classe I)	
> Du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020	Se référer à la prise en charge de la classe II dans la limite des prix limites de vente de la classe I
> A compter du 1er janvier 2021	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
<b>AIDE AUDITIVE - PRIX LIBRES (CLASSE II)</b>	Au 1er janvier 2021, la prise en charge est limitée à 1700 € par aide auditive, y compris remboursement SS
Aide auditive remboursée par la SS	100% de la BR par appareil
<b>PREVENTION ET MEDECINE DOUCE</b>	
<b>FORFAIT VACCINS PRESCRITS, PODOLOGIE, PRODUITS DERMATOLOGIQUES</b>	100 € par an et par bénéficiaire
<b>DIVERS</b>	
<b>TRANSPORT</b>	
Frais de transport remboursés par la SS	100% de la BR
<b>AUTRES SOINS ET TRAITEMENTS (INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES, INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT)</b>	100% de la BR

Notes :

(1) Cette prestation n'est pas prévu pour le régime Alsace-Moselle.

(2) Au-delà du forfait, prise en charge du TM pour les lentilles remboursées par la SS.

\* : Tels que définis réglementairement / **Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée** : Contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires / **SS** : Sécurité sociale / **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'évènement / **BR** : Base de remboursement de la Sécurité sociale / **BRR** : Base de Remboursement Reconstituée. Dans le cas du secteur non conventionné, le remboursement est fait sur une base reconstituée identique à celle du secteur conventionné / **RSS** : Remboursement de la Sécurité sociale / **FR** : Frais réels / **TM** : Ticket modérateur / **TC** : Tarif de convention / **Optique et paniers de soins 100 % Santé avec prise en charge intégrale** : Les remboursements incluent la prise en charge de la SS / **Honoraires limites de facturation** : Dans l'attente de leur mise en œuvre, la prise en charge des actes se fait à hauteur de la garantie des actes prothétiques du panier à honoraires libres / **Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive** : Ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de paiement de l'équipement.

## Article 2 | Entrée en vigueur

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

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par l'article 1.2 de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services

des animaux familiers et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires ou parties ayant adhéré à l'accord.

### **Article 3 | Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

En raison, d'une part, de la nature des stipulations qu'il contient qui présentent un intérêt général de santé et de solidarité, et d'autre part, de la configuration de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant, ce dernier ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 15 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 12 juin 2020**  
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2050788M

IDCC : 1516

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

**FFP ;**

**SYNOFDES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'intéressement est un dispositif de rémunération et d'épargne salariale qui permet d'associer les salariés à la croissance de leur entreprise et de partager les résultats qui en sont issus.

Soucieux de faciliter l'accès des salariés des organismes de formation au bénéfice de ce dispositif et en considération de l'exigence légale de négociation de régimes d'intéressement au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont engagé des travaux paritaires relatifs à l'épargne salariale. Ces travaux aboutissent à la conclusion du présent accord, auquel est adossé un accord type d'intéressement. La volonté commune des négociateurs est de permettre l'appropriation et l'application les plus larges possible de ce dispositif par les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés<sup>[1]</sup>, qui constituent la très grande majorité des entreprises de la branche<sup>[2]</sup>.

Il est rappelé que la mise en œuvre de ces dispositifs est facultative, tout en étant encouragée par les partenaires sociaux. Les entreprises de la branche conservent toute latitude pour négocier.

[1] Seuil calculé en fonction des critères légaux.

[2] La branche des organismes de formation compte, selon les dernières données disponibles (2016), 98 % d'entreprises employant moins de 50 salariés.



cier et conclure des accords adaptés à leurs spécificités. Par ailleurs, les régimes de branche ci-après exposés ne remettent pas en cause les accords d'ores et déjà conclus ayant le même objet.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

## **Article 1.1 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Cet accord est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche. En effet, il comporte un accord type d'intéressement permettant à ces entreprises, si elles le souhaitent, d'adhérer directement au dispositif élaboré par les partenaires sociaux par simple décision unilatérale de l'employeur.

## **Article 1.2 | Dispositions applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés**

Les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place l'intéressement dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 2 | Période d'application**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, conformément à l'article 10 ci-après.

## **Article 3 | Bénéficiaires**

Pour la détermination de l'ancienneté, tous les contrats de travail (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.

Une condition d'ancienneté maximale de 3 mois est retenue par les accords types annexés au présent accord.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (même pour faute, y compris lourde), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le ou la salarié(e) au titre de l'intéressement.

En cas d'embauche d'un(e) stagiaire à l'issue d'un stage, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté dès lors que l'une des deux conditions suivantes est remplie :

- la durée du stage en entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs si le stage ne s'est pas déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire ;
- la durée du stage en entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs ou non, si le stage s'est déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiant(e)s. Elle ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.



## **Article 4 | Formules de calcul de l'intéressement**

Le présent accord fixe des règles de calcul d'intéressement facilement transposables au sein des entreprises, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 4.1 | Formule de calcul de l'intéressement**

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par nature aléatoire, il est variable et peut être nul. Ses spécificités et les motivations des choix opérés par les partenaires sociaux sont déclinées ci-après.

Soucieux de négocier un accord transposable dans le plus grand nombre d'entreprises, les partenaires sociaux ont élaboré un régime d'intéressement dont la mise en œuvre est facilitée. Ils ont ainsi choisi de retenir l'existence d'un seuil de déclenchement par l'atteinte d'un résultat d'exploitation supérieur ou égal à 4 % du chiffre d'affaires HT de celui de l'année N – 1.

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

Le montant global de l'intéressement est exprimé en pourcentage du résultat d'exploitation.

## **Article 5 | Règles de répartition des droits**

Les partenaires sociaux, considérant que la collaboration de chaque salarié(e) est nécessaire à la réussite de l'entreprise, encouragent les organismes de formation à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de leurs salarié(e)s.

Par conséquent, la branche a retenu les critères de répartition :

- 50 % uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail) ;
- 50 % proportionnellement aux salaires.

Il est précisé les éléments explicatifs suivants concernant la répartition des droits :

- uniforme : la répartition est effectuée entre les bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence de ceux-ci. Ainsi :
  - un(e) salarié(e) à temps partiel perçoit le même montant qu'un(e) salarié(e) à temps plein ;
  - un(e) salarié(e) embauché(e) en cours d'année, sous réserve de remplir la condition d'ancienneté minimale requise, perçoit le même montant qu'un(e) salarié(e) présent(e) toute l'année ;
- proportionnellement aux salaires : il s'agit du salaire annuel brut perçu par chaque salarié(e) au cours de l'exercice au titre duquel l'intéressement est distribué. Pour l'application de ce critère, le salaire des salarié(e)s absent(e)s pour motif de maternité, paternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle doit être reconstitué pour correspondre à celui de leur rémunération habituelle. En revanche, les périodes d'arrêt de travail non listées ci-dessus ne font pas l'objet d'une reconstitution de salaire, y compris pour la partie pendant laquelle le (la) salarié(e) a bénéficié d'un maintien de salaire.

## **Article 6 | Plafonnement individuel des droits**

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

## **Article 7 | Affectation des droits**

Les modalités d'affectation des droits spécifiques au régime d'intéressement figurent au sein de l'accord-type annexé au présent accord.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle : les sommes reçues sont alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le(s) plan(s) d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

## **Article 8 | Information des salarié(e)s**

Les modalités d'information des salarié(e)s et de suivi de l'application de l'accord au sein de l'entreprise figurent au sein de l'accord-type annexé au présent accord.

## **Article 9 | Mise en œuvre et suivi de l'accord. Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux, soucieux de mesurer l'impact du présent accord sur la mise en place de dispositifs d'intéressement au sein des entreprises, assurent un suivi des indicateurs dédiés dans le cadre du panorama social et économique de branche réalisé chaque année.

Ils s'engagent par ailleurs à établir et diffuser un guide paritaire d'application du présent accord afin d'en faciliter la prise en main par les entreprises de la branche au bénéfice de leurs salarié(e)s.

Enfin, ils conviennent de dresser un bilan d'application de l'accord-type annexé au présent accord-cadre au cours de la 4<sup>e</sup> année suivant son extension, afin d'en ajuster le contenu au plus proche des besoins des entreprises et des salarié(e)s de la branche.

## **Article 10 | Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Article 11 | Notification, dépôt et demande d'extension**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Il est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

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

*Fait à Paris, le 12 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Accord type d'entreprise relatif à l'intéressement

### **Préambule**

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions législatives et réglementaires applicables et de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement.

Il a pour objectif la motivation de tou(te)s et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise par le partage des gains qui peuvent être réalisés du fait :

- d'une meilleure efficacité et affectation du personnel ;
- d'une meilleure organisation de l'entreprise ;
- du développement des activités ;
- d'une meilleure utilisation des moyens matériels excluant tout gaspillage.

Il traduit en conséquence la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire, une partie des excédents du résultat net comptable.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :

- attribuer aux salarié(e)s une part non négligeable du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement ;
- être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tou(te)s.

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement équitable entre les bénéficiaires, ce qui favorise les salarié(e)s les moins rémunéré(e)s.

Nul(le) ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord. Étant basé sur le résultat de l'entreprise, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul. Les parties concernées s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

Enfin, les sommes attribuées au titre de l'intéressement ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

### **Article 1<sup>er</sup> | Période d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, correspondant à 3 exercices comptables de l'entreprise.

Le point de départ de cette période d'application est fixé à l'exercice comptable au cours duquel l'entreprise adhère au régime de branche conformément à l'article 1.1 de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement sous réserve que cette adhésion soit effectuée au plus tard le dernier jour du 6<sup>e</sup> mois dudit exercice.

### **Article 2 | Bénéficiaires**

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement, les bénéficiaires du présent accord sont les salarié(e)s titulaires d'un contrat

de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, qui justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

### **Article 3 | Caractéristiques de l'intéressement**

Les sommes attribuées aux salarié(e)s en application du présent accord :

- n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération ;
- n'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 250 salariés.

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR), sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, s'il existe).

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

### **Article 4 | Modalités de calcul**

#### **Article 4.1 | Calcul de la prime globale d'intéressement**

L'intéressement versé au titre de l'année N est déclenché par l'atteinte d'un résultat d'exploitation au cours de l'année N supérieur ou égal à 4 % du chiffre d'affaires hors taxes de celui de l'année N – 1.

La formule de calcul de l'intéressement est la suivante :

Résultat d'exploitation de l'année considérée	Montant global de l'intéressement
≤ 10 % du chiffre d'affaires HT de l'année N – 1	15 % du résultat d'exploitation
> 10 % du chiffre d'affaires HT de l'année N – 1	17 % du résultat d'exploitation

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

#### **Article 4.2 | Plafonnement collectif de l'intéressement**

Le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salarié(e)s bénéficiaires au titre d'un exercice est plafonné à 20 % du total des salaires bruts versées aux salarié(e)s concerné(e)s.

## **Article 5 | Détermination de la prime individuelle**

### **Article 5.1 | Répartition de l'intéressement**

La répartition du montant global de l'intéressement est effectuée de la façon suivante :  
50 % uniforme et 50 % proportionnel au salaire d'activité.

### **Article 5.2 | Plafonnement individuel de l'intéressement**

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un(e) même salarié(e) ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

### **Article 5.3 | Date de versement**

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié(e) intervient au plus tard le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice, c'est-à-dire avant le 1<sup>er</sup> juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de l'intéressement telle que visée à l'article 5.4 du présent accord. Il en va de même pour les intérêts de retard dus au taux de 1, trente-trois fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'économie.

### **Article 5.4 | Affectation au plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises**

Tout ou partie de la prime d'intéressement peut, à la demande des salarié(e)s, être affectée au plan d'épargne entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), s'il a été mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite des trois quarts du plafond annuel de sécurité sociale.

Si le (la) bénéficiaire souhaite percevoir l'intéressement, il (elle) doit expressément en demander son versement. Les sommes ainsi perçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

À défaut d'arbitrage exprès du (de) la bénéficiaire entre perception immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours, les sommes font l'objet d'un fléchage par défaut uniquement dirigé vers le PEE (ou vers le PEI), s'il a été mis en place.

Les sommes affectées au plan d'épargne sont bloquées et indisponibles selon les règles prévues par le plan (5 ans sous réserve des cas de déblocage anticipés).

## **Article 6 | Information des salarié(e)s**

### **Article 6.1 | Notice d'information**

À chaque versement lié à l'intéressement, le (la) bénéficiaire reçoit une fiche distincte du bulletin de paie qui précise le montant des droits attribués, ainsi que les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

### **Article 6.2 | Affichage**

Tou(te)s les salarié(e)s de l'entreprise sont informé(e)s des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord, par voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel ou par tout moyen y compris électronique.

### **Article 6.3 | Livret d'épargne salariale**

Le cas échéant, l'entreprise remet au (à la) bénéficiaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret doit également être porté à la connaissance des représentant(e)s du personnel.

### **Article 6.4 | État récapitulatif aux salarié(e)s quittant l'entreprise**

Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le (la) salarié(e) au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le (la) bénéficiaire sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

### **Article 7 | Suivi de l'application de l'accord**

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission *ad hoc* créée pour le suivi de l'accord et constituée d'au maximum trois représentant(e)s des salarié(e)s spécialement désigné(e)s à cet effet par l'employeur à la date d'entrée en vigueur du présent accord-type après appel à candidatures, est informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se voit remettre tous les documents utiles à sa compréhension et peut, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire. Les comptes rendus des réunions de la commission *ad hoc* sont diffusés à l'ensemble des salarié(e)s.

### **Article 8 | Règlement des différends**

Les différends qui peuvent surgir dans l'application du présent accord sont portés à la connaissance du CSE ou, à défaut, de la commission *ad hoc* qui propose toute suggestion en vue de leur solution. Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles énoncées. À défaut d'accord, le différend est porté devant les juridictions compétentes.

### **Article 9 | Formalités administratives**

L'adhésion au présent accord-type d'intéressement donne lieu, dès sa signature, à une simple notification par l'entreprise à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Fait à ....., le .....

Brochure n° 3249 | Convention collective nationale

IDCC : 1516 | **ORGANISMES DE FORMATION**

### **Avenant du 12 juin 2020**

relatif à la précision des dispositions conventionnelles traitant des jours mobiles

NOR : ASET2050789M

IDCC : 1516

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

**FFP ;**

**SYNOFDES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les instances d'interprétation de la branche des organismes de formation ont été saisies de plusieurs demandes relatives aux jours mobiles. À l'aune de ces saisines, les partenaires sociaux font le constat de la nécessité de préciser les dispositions conventionnelles relatives aux jours mobiles accordés aux formateurs non-cadres.

Par conséquent, ils concluent le présent avenant portant modification des articles 6, 10.3.4 et 10.7.2 de la convention collective nationale des organismes de formation, dans les conditions ci-après exposées.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.



## Article 2 | *Dispositions conventionnelles modifiées*

Dans un souci de meilleure lisibilité, les termes « jours mobiles » utilisés au sein de la convention collective nationale des organismes de formation sont remplacés par les termes « jours de congé mobiles » conformément aux précisions ci-après déclinées.

### Article 2.1 | *Modification de l'article 6 relatif au contrat de travail à durée indéterminée intermittent*

Les dispositions suivantes de l'article 6 (alinéas 4 et 5) :

« Pour les salariés titulaires de tels contrats, l'adaptation des dispositions relatives à la durée du travail spécifique des formateurs, visées à l'article 10.3, se fera par l'application d'une majoration horaire égale à 30/70 du salaire horaire de base pour chaque heure de face-à-face pédagogique (FFP). Les autres heures (PRAA) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base. Sur le bulletin de paie figureront en heures de travail en sus des heures de FFP, l'équivalent de PRAA, la majoration de 2 % acquise au titre des 5 jours mobiles ainsi que les congés payés à la période où ils seront pris. Ainsi un salarié entrant dans le champ d'application du présent article qui effectuerait 100 heures de FFP verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :

- 100 heures de FFP ;
- 30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de PRAA ;
- 10 % au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;
- 2 % au titre des jours mobiles versé à la même époque, soit 2,84 heures.

Le salaire minimum pour 1 heure d'enseignement (c'est-à-dire FFP + PRAA) est au moins égal au salaire minimum conventionnel de la catégorie, majoré de 30/70 dudit taux. Pour l'application du présent article aux situations en cours, il y aura lieu de ventiler les avantages consentis dans la présente convention collective, notamment la répartition 70/30, les congés payés, l'équivalent des jours mobiles, etc., en fonction des taux horaires pratiqués. »

Sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour les salariés titulaires de tels contrats, l'adaptation des dispositions relatives à la durée du travail spécifique des formateurs, visées à l'article 10.3, se fera par l'application d'une majoration horaire égale à 30/70 du salaire horaire de base pour chaque heure de face-à-face pédagogique (FFP). Les autres heures (PRAA) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base. Sur le bulletin de paie figureront en heures de travail en sus des heures de FFP, l'équivalent de PRAA, une majoration de 2 % acquise au titre des 5 jours de congé mobiles tels que définis par l'article 10.7.2 ainsi que les congés payés à la période où ils seront pris. Ainsi un salarié entrant dans le champ d'application du présent article qui effectuerait 100 heures de FFP verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :

- 100 heures de FFP ;
- 30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de PRAA ;
- 10 % au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;
- une majoration de 2 % acquise au titre des jours de congé mobiles tels que prévus par l'article 10.7.2 versé à la même époque, soit 2,86 heures.

Le salaire minimum pour 1 heure d'enseignement (c'est-à-dire FFP + PRAA) est au moins égal au salaire minimum conventionnel de la catégorie, majoré de 30/70 dudit taux. Pour l'application du présent article aux situations en cours, il y aura lieu de ventiler les avantages consentis dans la présente convention collective, notamment la



répartition 70/30, les congés payés, l'équivalent des jours de congé mobiles, etc., en fonction des taux horaires pratiqués. »

## **Article 2.2 | Modification de l'article 10.3.4 relatif à la durée du travail des formateurs non-cadres**

Les dispositions suivantes de l'article 10.3.4 :

« À l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de "non-travail" considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF. »

Sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« À l'exception des heures de congés payés, de jours de congé mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de "non-travail" considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF. »

## **Article 2.3 | Modification de l'article 10.7.2 relatif au régime conventionnel mis en place avant la loi du 20 août 2008 en application de l'accord de branche du 6 décembre 1999**

Les dispositions suivantes de l'article 10.7.2 (alinéa 3) :

« Pour les formateurs non-cadres, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une 6<sup>e</sup> semaine de congés payés. »

Sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour les formateurs non-cadres, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours de congé mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une 6<sup>e</sup> semaine de congés payés. »

## **Article 3 | Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au jour de sa signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Article 4 | Notification, dépôt et demande d'extension**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

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

*Fait à Paris, le 12 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**FORMATION PROFESSIONNELLE  
(Interbranches)**

**Accord interbranches du 28 janvier 2020**  
relatif à la reconversion ou promotion par alternance  
(Pro-A)

NOR : ASET2050767M

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

**UNICEM ;  
FFTb ;  
SFIC ;  
FCV ;  
CICF ;  
FIB ;  
FCSIV ;  
UP'chaux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;  
FNTVC CGT ;  
CFE-CGC BTP ;  
FCE CFDT ;  
SICMA CFE-CGC ;  
CFE-CGC chimie ;  
FNSCBA CGT ;  
FG FO construction ;  
UFIC UNSA ;  
FNCB CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

*(Voir la page suivante.)*

## Préambule

Dans le cadre des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les textes réglementaires pris pour son application, les partenaires sociaux ont décidé de définir, par un accord interbranches spécifique, la liste des certifications professionnelles éligibles et le financement des formations relatives au nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) afin de pouvoir continuer d'assurer la formation des salariés des entreprises relevant des différents secteurs professionnels.

L'objectif poursuivi est de permettre l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail mais également à l'évolution des métiers et permettre une meilleure employabilité ainsi que le maintien dans l'emploi.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle continue des salariés comprend à la fois :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
- des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la « Pro-A ».

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés en contrat de travail à durée indéterminée alterne des périodes d'enseignement général, professionnel et technologique et des périodes d'activités professionnelles en entreprise. Il peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction d'un projet qualifiant.

Pour l'entreprise, le dispositif a pour but de lui permettre de s'adapter à l'évolution des métiers et aux nouveaux besoins en compétences.

Pour le salarié éligible, le dispositif a pour objet de lui permettre de changer de métier ou de profession, de se reconvertir, mais aussi de pouvoir bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle en suivant des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Sa mise en œuvre nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail avant le départ en formation, précisant la durée et l'objet de la « Pro-A ». Cet avenant, téléchargeable sur le site de l'opérateur de compétences, doit être déposé, une fois rempli, auprès des services compétents de l'OPCO 2i.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et/ou du compte personnel de formation (CPF).

## Article 1<sup>er</sup> | Bénéficiaires

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, le dispositif de la « Pro-A » peut être conclu :

- avec un salarié en contrat de travail à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification déterminé par décret ;

- avec un titulaire d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment lorsque la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail au sein de l'entreprise ;
- avec un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée placé en position d'activité partielle.

## **Article 2 | *Objet, forme et durée***

**2.1.** Les actions de formations suivies, y compris celles au titre de la validation des acquis de l'expérience, doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme, un titre ou une certification à finalité professionnelle enregistré (e) au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- le socle de connaissances et de compétences (ex : CLéA et CLéA Numérique),

**2.2.** Au-delà des dispositions précédentes, la reconversion ou promotion par alternance doit aussi avoir également pour objet :

- de dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui vient compléter la formation reçue en entreprise, avec laquelle elle s'articule ;
- de contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- de contribuer au développement de l'aptitude à poursuivre des études ;
- d'acquérir une qualification professionnelle mentionnée à l'article 2.1 ci-dessus et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

### **2.3. Définition des certifications éligibles**

Au regard des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et des études prospectives menées par les branches, après examen en réunion plénière chaque CPNEFP a établi pour la branche considérée, la proposition de liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », en tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice de métiers en tension, à l'exercice des « cœurs » de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d'activité ou transformation des postes de travail ou à l'exercice de nouveaux métiers.

Les listes des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » sont annexées au présent accord (annexe 2).

Chaque CPNEFP examinera chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », et en cas de besoin proposera les adaptations de la liste annexée au présent accord, qui devra être formalisée par un avenant au présent accord.

**2.4.** L'action de formation du dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée qui devra être formalisée par un avenant et comprise entre 6 et 12 mois.

**2.5.** La durée de la formation peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la formation a pour objectif l'obtention d'un CQP, l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou encore d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles.

La durée de la formation peut également être allongée jusqu'à 24 mois :

- lorsque le salarié est âgé d'au moins 45 ans ;
- lorsque le salarié a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue.

**2.6.** Enfin, la durée de la formation peut être allongée à 36 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 ;
- pour les salariés bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- pour les salariés en contrat unique d'insertion.

**2.7.** Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

### **Article 3 | Mise en œuvre**

Lorsque l'action de formation a vocation à se dérouler pendant le temps de travail, ce projet doit être abordé lors de l'entretien professionnel. Il peut également être abordé en dehors de cet entretien.

Lorsque l'action de formation se situe en dehors du temps de travail, l'entreprise doit s'adresser à l'OPCO 2i en charge du financement de la formation réalisée dans le cadre de la « Pro-A ».

### **Article 4 | Déroulement de la formation professionnelle**

En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action qui entre dans le cadre de la « Pro-A » et qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue du temps de travail effectif.

Aussi, et dès lors que l'action se déroule pendant le temps de travail, elle est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel par l'entreprise.

L'action peut également se situer en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an (ou 2 % en cas de forfait jours). Dans cette hypothèse et dans la mesure où l'action se situe hors temps de travail, la rémunération n'est pas maintenue par l'entreprise.

Les actions de formation mises en place dans le cadre de la « Pro-A » :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de cette période ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures (sauf CLéA ou VAE) ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires :
  - lorsqu'elles ont pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ;
  - lorsqu'elles sont conclues avec une personne n'ayant pas achevé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire, ou un 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur.

### **Article 5 | Désignation d'un tuteur**

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle du tuteur. Cette fonction est de nature à assurer une meilleure efficacité et à accroître la qualité des formations et des actions conduites et menées avec l'alternant.

Chaque salarié en reconversion ou promotion par l'alternance, doit être suivi par un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié qui exerce pour la première fois une mission du tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues. Ces outils sont proposés notamment par les branches et l'OPCO 2i.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat.

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

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- 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 par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celles-ci, les entreprises examineront les conditions dans lesquelles la préparation et un accompagnement spécifique du tuteur pourront être déterminées. À ce sujet, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 6332-1-3, l'opérateur de compétence prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et à l'exercice de leurs fonctions.

De plus, chaque branche professionnelle veillera à valoriser l'exercice de la fonction de tuteur.

À l'issue de sa mission, le tuteur en rend compte à son employeur.

La personne en charge d'une mission de tutorat ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous dispositifs confondus.

Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous dispositifs confondus.

Les parties signataires rappellent que la mission de tuteur s'exerce pendant le temps de travail et que le temps consacré à cette mission est considéré comme temps de travail effectif.

## **Article 6 | Financement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

Le niveau de prise en charge des formations « Pro-A » est déterminé selon les modalités suivantes, étant précisé que, pour les partenaires sociaux, le suivi de la formation correspond à l'exécution d'une mission professionnelle et ne peut entraîner de dépenses à la charge du salarié.

L'OPCO 2i prend forfaitairement en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés au titre de la « Pro-A ». La CPNEFP de chaque

branche signataire propose les modalités de prise en charge des formations éligibles à la « Pro-A », ainsi que les révisions éventuelles afin de permettre le développement de la « Pro-A ».

Chaque branche conclut un accord sur le niveau de prise en charge de la « Pro-A », sur proposition de la CPNEFP.

La branche transmet ces éléments à la SPP MCI & verre qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d'adresser aux instances de l'OPCO 2i le niveau ainsi défini.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du salarié en « Pro-A » pourra être prise en charge par l'OPCO 2i, dans les conditions déterminées par décret.

Les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les frais liés à l'exercice de ces fonctions, peuvent être prises en charge par l'OPCO 2i, selon les modalités définies par son conseil d'administration.

## **Article 7 | Égalité professionnelle**

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes dans le cadre des actions de promotion ou reconversion par alternance.

Les parties signataires rappellent que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définis comme prioritaires pour bénéficier d'une action de formation.

Par ailleurs, les entreprises étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

## **Article 8 | Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par les codes d'activités repris en annexe 1.

## **Article 9 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 10 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 11 | Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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



## **Article 12 | Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

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

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

## **Article 13 | Révision**

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

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

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 14 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord**

Le suivi de l'application du présent accord est de la compétence de chaque CPNEFP.

Toutefois, et dans l'année qui suit son entrée en vigueur, les signataires du présent accord conviennent de se réunir afin d'étudier les éventuelles adaptations qu'ils jugent utiles d'y apporter.

## **Article 15 | Extension**

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 16 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord indiquent ne pas souhaiter instituer des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, au regard de l'intérêt qu'ils s'attachent à ce que tous les salariés des entreprises puissent bénéficier d'une formation, sans considération d'effectif, à l'exception toutefois des dispositions de l'article 6 du présent accord.

## **Article 17 | formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail,

Il est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Paris, le 28 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Liste des activités économiques relevant du champ d'application de l'accord interbranches

### **Pour la branche des industries de carrières et de matériaux de construction et la chaux**

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

#### **Classe 14 – Minéraux divers**

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

#### **Classe 15 – Matériaux de construction**

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### **Classe 87 – Services divers (marchands)**

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

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

Code 23.52Z. Fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

### **Pour le secteur des tuiles et briques**

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982, tel que définies ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, à savoir :

26.3Z. Fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite.

26.4A. Fabrication de briques.

26.4B. Fabrication de tuiles.

26.4C. Fabrication de produits divers en terre cuite.

26.8C. Fabrication d'argiles expansées.

## Pour le secteur de l'industrie cimentière

### A. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 ;
- convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 ;
- convention collective nationale du personnel des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

Ce champ est défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 à savoir :

- rubrique 26.5A : fabrication de ciments : fabrication de ciment Portland, de ciments de laitier, de ciments alumineux et de ciments prompts (à l'exception des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel de ces dernières industries).

À noter : les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments, et qui à ce titre relèvent de la présente convention collective, peuvent exercer en outre l'activité complémentaire de fabrication de chaux (rubrique 26.5C) ;

- rubrique 14.1C : extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux : avec limitation à celles de ces activités qui concernent les carrières exploitées directement et personnellement par les sociétés se livrant aux fabrications de ciments et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la rubrique 26.5A, étant précisé que les autres carrières d'extraction relèvent du champ d'application des conventions collectives des industries des carrières et matériaux ;
- rubrique 26.5E : fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (rubrique 26.5A) et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre entrent dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries des carrières et matériaux, étendues par arrêté de monsieur le ministre du travail et de la sécurité sociale du 13 décembre 1960.

### B. Lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019, par référence à la nomenclature française d'activités et de produits du 1<sup>er</sup> janvier 2008, à savoir :

- NAF 23.51Z : fabrication de ciments : entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment correspondant au code APE 23.51Z (ce qui vise notamment : les ciments dits « clinker » et les ciments hydrauliques, y compris les ciments Portland, les ciments alumineux, les ciments de laitier, les ciments prompts et les ciments surphosphatés), à l'exception toutefois des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel de ces dernières industries.

## Pour le secteur de la céramique

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries céramiques de France, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### Classe 15 – Matériaux de construction et de céramique

Groupe 15.11 – Industries françaises de produits réfractaires :

15.11.01 : briques, dalles et pièces analogues, réfractaires.

15.11.02 : produits réfractaires divers en céramique.

15.11.03 : mortiers réfractaires.

Groupe 15.12 – Industries françaises du carreau céramique :

15.12.04 : carreaux en grès ou en terre commune ;

15.12.05 : carreaux en faïence ;

15.12.06 : carreaux en céramique de style mosaïque.

Groupe 15.12 – Industries françaises de céramique sanitaire :

15.12.01 : appareils sanitaires en céramique.

Groupe 15.13 – Industries françaises de la poterie :

15.13.03 : articles divers en céramique pour usages techniques.

15.13.03 : vaisselle de ménage en grès ou en terre commune.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

Groupe 15.13 – Industries françaises de la porcelaine :

15.13.01 : vaisselle de ménage en porcelaine.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

Groupe 15.13 – Industries françaises de la céramique-table et ornementation :

15.13.02 : vaisselle de ménage en faïence.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (faïence d'art, y compris articles funéraires).

Groupe 15.04 – Producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie :

15.04.01 : pâtes et émaux céramiques.

15.04.02 : argiles.

15.04.03 : terres réfractaires.

Groupe 15.04 – Industries françaises du kaolin :

15.04.01 : kaolin.

Groupe 15.04 – Industries françaises du feldspath :

15.04.04 : feldspath.

## Pour le secteur des industries du verre

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits.

Elle s'applique aux industries de la fabrication du verre (usines, sièges sociaux, services commerciaux, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des usines de

fabrication), mentionnées dans la nomenclature des activités économiques, en application du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 et énumérées ci-dessous :

- 301.1 : fabrication de verre plat, de moulages, de fibres de verre ;
- 301.11 : fabrication de glaces et de dalles ordinaires ou spéciales, armées ou non, trempées ou non, émaillées ou non, feuilletées ou non, bombées ou non, etc. et de produits opaques ou opalines ;
- 301.12 : fabrication de verre à vitres ;
- 301.13 : fabrication de verres coulés (verre cathédrale laminé, imprimé, armé ou non, trempé ou non, ondulé ou non), fabrication d'ardoises de verre, etc. ;
- 301.14 : fabrication de vitrages multiples en glace ou verre ;
- 301.15 : moulage de verre : fabrication de briques, pavés, dalles et tuiles de verre, de bacs d'accumulateurs moulés, de moulages divers ;
- 301.16 : fabrication de fibres de verre, textiles ou non ;
- 301.2 : fabrication de bouteilles, bonbonnes, gobeletterie, flaconnage, etc., en grande série (fabrication entièrement automatique dite verrerie mécanique) ;
- 301.21 : fabrication de bouteilles et bonbonnes, de bocalux verts ;
- 301.22 : fabrication d'isolateurs en verre (non montés) ;
- 301.23 : fabrication entièrement automatique de gobeletterie en verre : bocalux blancs, verres à boire, tasses, assiettes, brocs, articles pour la table, verrerie culinaire, bocalux stérilisateur ou non, etc. ;
- 301.24 : fabrication entièrement automatique de flaconnage en verre ;
- 301.25 : fabrication entièrement automatique de verrerie de laboratoire et d'hygiène (articles en verre pour laboratoire, biberons...) ;
- 301.4 : fabrication de verre technique ;
- 301.41 : fabrication de verre brut pour optique scientifique ;
- 301.42 : fabrication mécanique de verres bruts de lunetterie, de verres bruts pour miroirs courbes, pour verres de montres ;
- 301.43 : fabrication de verres pour ampoules électriques, radio, etc. (y compris tubes, évase-ments et baguettes) ;
- 301.44 : fabrication de verres pour ampoules de télévision ;
- 301.45 : fabrication d'objets en quartz (ou silice) fondu ;
- 301.47 : fabrication de verres spéciaux pour vitraux ;
- 302.33 : fabrication de verres feuilletés (glaces et verres de sécurité pour le vitrage des auto-mobiles, des immeubles, etc.).

### **Pour le secteur du verre et du cristal**

Pour le secteur du verre et du cristal, sont visées les industries de fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques, ainsi que les usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-ventes et tout établissement ou dépendance directs d'entreprises ou usines de fabrication, ainsi que les usines qui réunissent en leur sein des procédés de fabrication dits mixtes, c'est-à-dire à la fois manuel, semi-automatique et automatique, mais à la condition que celles-ci ne dépendent pas de société, d'entreprise ou d'établissement relevant de la fabrication ou de la transformation mécanique du verre.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 énumérées ci-dessous :

## 26.1E – Fabrication de verre creux

Cette classe comprend :

- fabrication à la main, semi-automatique de verrerie de table et d'ornementation, en verre ou en cristal ;
- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de flaconnage, de bouchons, de pots ;
- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries de laboratoire ou de pharmacie ;
- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verrerie d'éclairage et de signalisation, à l'exception des ampoules électriques.
- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verroteries et produits assimilés tels que perles et verroteries diverses.

## 26.1J – Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre

Cette classe comprend :

- fabrication mixte de tubes, barres et baguettes en verre destinés à la transformation au chalumeau ;
- fabrication de matériaux de construction en verre, panneaux décoratifs et autres éléments de décoration.

## **Annexe 2** Référence des études et travaux menés par les branches

### **Pour la branche des industries de carrières et de matériaux de construction et de la chaux**

La branche carrières et matériaux a réalisé plusieurs études sectorielles concernant l'emploi et la formation professionnelle, les plus récentes étant :

- l'étude sectorielle « Carrières et matériaux 2013 » ;
- l'étude « Compétences 2030 » réalisée par le cabinet KUYLAB, présentée à la CPNEFP en mai 2018.

Ces études analysent les principaux défis de nos activités à l'horizon 2020 :

- forte évolution de l'offre des produits dans un contexte réglementaire et concurrentiel contraignant ;
- nécessité pour les entreprises, notamment PME/TPE, de s'adapter aux nouvelles technologies, notamment transition numérique et automatisation ;
- renforcement de l'acceptabilité des activités de la branche, notamment en matière d'environnement ;
- actions à mener afin de favoriser l'évolution des compétences des salariés et d'améliorer l'attractivité de la branche.

Les études définissent, pour chaque activité, les facteurs d'évolution et les actions à engager, notamment dans le domaine de la formation.

Elles définissent également les métiers en croissance et en décroissance et les priorités de formation, en retenant comme critères celui de la forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

En fonction de ces analyses la CPNEFP a défini ci-dessous la liste des métiers et des certifications éligibles à la « Pro-A » (annexe 3).

### **Pour la branche de l'industrie cimentière**

La branche de l'industrie cimentière a réalisé plusieurs travaux et études sectorielles concernant l'emploi et la formation professionnelle, mentionnés dans le tableau ci-après.

Ces sources mettent en exergue de fortes évolutions des compétences, voire un risque d'obsolescence de compétences, et des recrutements en tension, qui toucheront plusieurs métiers cœur de l'industrie cimentière. Ces évolutions sont dues à de fortes mutations de l'activité du secteur, de multiples natures : technologique, digitale, environnementale (dimension pour laquelle l'industrie cimentière est très exposée).

En fonction de ces analyses la CPNEFP a défini ci-après la liste des métiers et des certifications éligibles à la « Pro-A » (annexe 3).

### **Pour la branche du cristal et du verre**

La branche du cristal et du verre a participé à la réalisation de plusieurs travaux et études sectorielles concernant l'emploi et la formation professionnelle, repris dans le tableau ci-après :

- étude PIC « Soutien aux démarches prospectives compétences » intitulée « Développement de l'attractivité du secteur et élargissement du vivier de recrutement » menée par le cabinet OPAL à la demande de l'OPMQC de branche (2019) ;



- étude sur les métiers de la Glass Valley (2018) : <http://www.la-glass-vallee.com/fr/fiches>.
- enquête « Évolutions et besoins RH des métiers industriels de la vallée de la Bresle et du Vimeu » de l'AFPA (2018) ;
- rapports de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (2018 et 2019).

Les études définissent, pour chaque activité, les facteurs d'évolution et les actions à engager, notamment dans le domaine de la formation.

Elles définissent également les métiers en croissance et en décroissance et les priorités de formation, en retenant comme critères celui de la forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

En fonction de ces analyses la CPNEFP du cristal et du verre a défini ci-après la liste des métiers et des certifications éligibles à la « Pro-A » (annexe 3).

### **Pour la branche de l'industrie des tuiles et des briques**

La branche de l'industrie des tuiles et des briques a mené sa dernière enquête sectorielle en 2014, et le rapport final a été rendu par le cabinet Adige-conseil le 15 janvier 2015.

Cette étude a été menée pour définir les enjeux stratégiques du secteur en gestion des ressources humaines et d'en déduire les orientations à prendre et les actions à conduire dans les années à venir.

Elle a notamment identifié les besoins en emplois et compétences à court et moyen terme et les enjeux RH du secteur (renouvellement générationnel et transfert de savoir-faire, conditions de travail et pénibilité, etc.), ainsi que la définition des moyens à mettre en œuvre pour y répondre, en particulier la formation.

En fonction de ces analyses la CPNEFP de l'industrie des tuiles et des briques a défini ci-après la liste des métiers et des certifications éligibles à la « Pro-A » (annexe 3).

### Annexe 3 Liste des emplois et certifications éligibles à la reconversion et promotion par alternance

Libelle des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Conducteur de Toupie Conducteur de Pompe	Métier en tension	Etude Sectorielle publiée	Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 48% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers.	FIMO	Répertoire spécifique	156
Agent technico-commercial Commercial Responsable de secteur	Mutation technologique ou digitale	Etude Sectorielle publiée	Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 25% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers, avec une évolution des attentes clients de l'achat de matériaux à l'achat de solution.	BTS Management commercial opérationnel	RNCP	34031
				BTS Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP	34030
				BTS Technico-commercial	RNCP	4617
				DUT Génie civil	RNCP	2678

Agent technique de maintenance	Mutation technologique ou digitale	Etude Sectorielle publiée	<p>Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 :</p> <p>26% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers</p>	CQP Pilote d'installations de traitement de granulats	RNCP	15810
				Technicien de Production des Matériaux pour la Construction et l'Industrie	RNCP	4669
				CAP Maintenance des matériels option Engins de TP et manutention	RNCP	2439
				Bac Professionnel Maintenance des matériels, option Travaux Publics et Manutention	RNCP	857
				BTS Maintenance des matériels de construction et de manutention	RNCP	31290
				Titre de Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
Pilote d'installation et opérateur ou agent technique de centrale	Mutation technologique ou digitale	Etude Sectorielle publiée	<p>Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 :</p> <p>25% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers</p>	CQP Agent technique de centrale	RNCP	9876

Animateur Sécurité /Environnement	Mutation technologique ou digitale	Etude Sectorielle publiée	Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 32% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers	BTS Hygiène Propreté Environnement	RNCP	1065
				BTS Aménagements paysagers	RNCP	17218
Pilote d'installation automatisées : Conducteur de machine semi automatisées	Mutation technologique ou digitale	Etude Sectorielle publiée	Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 25% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers	CQP Animateur, sécurité, environnement	CCN	
				Titre de Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
				CQP Pilote d'installations de traitement de granulats	RNCP	15810
Technicien de laboratoire	Mutation technologique ou digitale	Etude Sectorielle publiée	Pour accompagner la croissance de la filière R&D 27% de entreprises anticipent une forte croissance des effectifs de techniciens de Laboratoire .	Titre de Technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'industrie	RNCP	32168

					<b>CQP : Certificat de qualification professionnelle de Technicien de laboratoire</b>	<b>RNCP</b>	<b>32008</b>
<b>Automaticien</b>		<b>Mutation technologique ou digitale</b>	<b>Etude Sectorielle publiée</b>	<b>Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 33% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers</b>	<b>Titre de Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie</b>	<b>RNCP</b>	<b>4669</b>
<b>Responsable Chef de carrières</b>		<b>Autre (cf commentaire)</b>	<b>Autre</b>	<b>Promotion sociale</b>	<b>CQP Certificat de Qualification Professionnelle : Chef de Carrière</b>	<b>RNCP</b>	<b>15277</b>
<b>Manager</b>		<b>Autre (cf commentaire)</b>	<b>Autre</b>	<b>Promotion sociale</b>	<b>BADGE « Management en Entreprise » délivré par l'Ecole des Mines de Saint Etienne (label CGE)</b>	<b>Répertoire spécifique</b>	<b>519</b>

Technicien d'études	bureau	Métier en tension	Etude publiée	Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 65% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	BAC PRO Technicien du bâtiment : études et économie	RNCP	4424
					BAC PRO Technicien d'études du bâtiment Option A : Etude et économie	RNCP	5641
					TP Technicien d'études du bâtiment en économie de la construction	RNCP	17028
					TP Technicien d'études du bâtiment en dessin de projet	RNCP	17783
					BTS Etudes et économie de la construction	RNCP	1053
					TP Dessinateur projeteur en béton armé	RNCP	9579
					Projeteur d'études bâtiment et travaux publics	RNCP	15162
					DUT Génie civil – construction durable	RNCP	20701
					BTS Management des unités commerciales	RNCP	462
					BTS Négociation et Relation client	RNCP	474
Commerciaux		Métier en tension	Etude publiée	Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 40% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	DUT Techniques de commercialisation	RNCP	2927
					Licence pro Métiers du BTP : génie civil et construction	RNCP	30142



Automaticien - Maintenance des systèmes (suite)	Métier en tension	Etude Sectorielle publiée	Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 38% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	Hydraulique industrielle	RNCP	20450
				Licence Professionnelle Mention Maintenance des systèmes pluritechniques Spécialité : génie mécanique pour l'énergétique et l'environnement		
Technicien de maintenance	Métier en tension/ mutation technologique	Etude Sectorielle publiée	Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 31% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	CQP technicien de maintenance de l'IB	RNCP/CCN	
				Bac PRO Maintenance des équipements industriels	RNCP	3632
				TP Technicien de maintenance industrielle	RNCP	211
				TP Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	RNCP	2469
				BTS Maintenance des matériels de construction et de manutention	RNCP	31290
				BTS Maintenance des systèmes Option A	RNCP	20684



Technicien de maintenance (suite)	Métier en tension / mutation technologique	Etude Sectorielle publiée	Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 31% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	systèmes de production	RNCP	20684
				BTS Maintenance des systèmes Option B : Systèmes énergétiques et fluiditiques		
				TP Electromécanicien de maintenance industrielle	RNCP	5919
Opérateur de production/fabrication	Métier en tension /Mutation technologique	Etude Sectorielle publiée	Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 33% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	Licence Maintenance Industrielle et sûreté des process	RNCP	30088
				CQP Agent de préfabrication en démoulage différé	RNCP /CCN	28343
				CQP Agent de précontrainte	RNCP /CCN	28344
				CQP Pilote d'installations automatisées de l'Industrie du Béton	RNCP /CCN	19230
				CQP Chef d'équipe de l'Industrie du Béton	RNCP /CCN	28342
				BAC PRO Pilote de ligne de production	RNCP	14689
				TP - Conducteur d'installations et de machines automatisées	RNCP	184
				TPMCI – Carrières et matériaux de construction	RNCP /CCN	4669

Chef d'équipe	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualification	Transformation organisationnelle des entreprises nécessitant de renforcer le rôle du management	CQP Chef d'Equipe de l'Industrie du Béton	RNCP/CCN	28342
				TP Technicien supérieur en production industrielle	RNCP	13948
Contremaître	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualification	Transformation organisationnelle des entreprises nécessitant de renforcer le rôle du management	TP Technicien supérieur en production industrielle	RNCP	13948
				Licence pro Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	RNCP	30128
				BADGE « Management en Entreprise » délivré par l'Ecole des Mines de Saint Etienne (label CGE)	Répertoire spécifique	519
				Responsable performance industrielle	RNCP	23665
Technicien de laboratoire	Métier en tension	Etude Sectorielle publiée	Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 21 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	Manager de l'amélioration continue	RNCP	17265
				CQP Technicien de laboratoire	RNCP/CCN	32008
				BAC PRO Laboratoire contrôle qualité,	RNCP	13874
				TP Technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'Industrie	RNCP	32168

Technicien/ Gestionnaire Supply Chain - Logistique	Mutation technologique et digitale	Etude Sectorielle publiée	<i>Etude "Compétences 2030" de Janvier 2018 : 17% des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 81</i>	BTS - Transport et prestations logistiques,	RNCP	12798
				TP - Technicien supérieur /technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique,	RNCP	1901
				TP - Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	RNCP	17989
				DUT Logistique et transport	RNCP	2462
				DUT spécialité Gestion logistique et transport	RNCP	7616
				DUT Qualité, logistique industrielle et organisation	RNCP	20643
				Licence pro Logistique et pilotage des flux	RNCP	29988
				Licence pro Métiers de l'industrie : logistique industrielle	RNCP	32203
				Manager de la chaîne logistique - Supply chain Manager (RNCP)	RNCP	18023





Libellé métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	CQP Conducteur d'installations	Certification éligible	Description	ID
conducteur d'installations	Métier en tension	Etude Sectorielle publiée	Etude sectorielle 2014 - préconisations (p.76) : La maîtrise collective du processus demeure un enjeu majeur à relever par le développement de la compétence des opérateurs de production via le CQP opérateurs.	Bac pro pilote de ligne de production		RNCP	27382
Préparateur de terres	Métier en tension	Etude Sectorielle publiée		CQP Préparateur de terres		RNCP	27383
chef d'équipe	Métier en tension	Etude Sectorielle publiée	Etude sectorielle 2014 - préconisations (p. 79) : promouvoir le CQP Chef d'équipe et le valoriser	CQP Chef d'équipe		RNCP	27384
mainteneurs	Métier en tension	Etude Sectorielle publiée	Etude sectorielle 2014 - préconisations (p.80): permettre à des agents de maintenance de passer techniciens par un parcours de formation CQP Technicien de maintenance	CQPI : Technicien de maintenance Industrielle CQP Technicien de maintenance Tuiles et briques CQPM : Opérateur(trice) en maintenance industrielle		RNCP	18216
Automaticien	Mutation technologique	Autre	montée en puissance de la robotique	BTS Contrôle industriel et régulation automatique BTS Conception et réalisation des systèmes automatisés Projeteur d'études bâtiment et travaux publics (RNCP15162)		RNCP	1044 12808
Technicien bureau d'études	Mutation technologique	Autre	adaptation aux mutations liées au digital (BIM,	BAC PRO Technicien du bâtiment : études et économie (RNCP4424), BAC PRO Technicien d'études du bâtiment Option A : Etude et économie		RNCP	4424 5641
Automaticien - Maintenance des systèmes	Mutation technologique	Autre	d'évolution professionnelle pour anticiper l'utilisation de	TP Technicien d'études du bâtiment en économie de la construction TP Technicien d'études du bâtiment en dessin de projet Projeteur d'études bâtiment et travaux publics DUT Génie civil - construction durable BTS Etudes et économie de la construction		RNCP	17028 17783 15162 20701 1053
				TP Electricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés BTS Maintenance des systèmes Option A Systèmes de production BTS Conception et réalisation des systèmes automatisés Licence Professionnelle - Maintenance des systèmes industriels, de production Licence Professionnelle - Gestion de la production Industrielle option 1 Licence Professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques Spécialité Ingénierie et maintenance des installations		RNCP	32297 20684 12808 30088 3717 3515
				Licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques Hydraulique industrielle		RNCP	19680
Animateur Sécurité /Environnement	Mutation environnement	Etude Sectorielle publiée	enjeux des réglementations, normes et enjeux environnementaux	Licence Professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques Spécialité : génie mécanique pour l'énergétique et l'environnement		RNCP	20450
technicien usinage	Métier en tension	Autre	déploiement dans la branche	BTS Hygiène – propreté – environnement CQP Coordonnateur(trice) de système qualité, sécurité, environnement (CQPM)		RNCP	1065 28242
qualité / laboratoire	autre	Etude Sectorielle publiée	Etude sectorielle 2014 (p. 77 & 78)	Titre professionnel Technicien(ne) Usinage en Commande Numérique Baccalauréat professionnel Technicien Usinage Baccalauréat professionnel Technicien outilleur BTS - Conception de produits industriels		RNCP	24806 420 422 2831
processus/procédé commercial	Métier en tension	Etude Sectorielle publiée	Etude sectorielle 2014 (p. 75)	CQP Technicien de laboratoire Technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'industrie		RNCP	32008 32168
logisticiens	Mutation technologique	Etude Sectorielle publiée	Etude sectorielle 2014 (p. 55 & 56)	BTS industries céramique BTS Technico-commercial BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client BAC PRO - Logistique		RNCP	4617 34030 1120
	Mutation technologique	Etude Sectorielle publiée	Etude sectorielle 2014 (p. 81)	BTS - Transport et prestations logistiques DUT - Gestion logistique et transport		RNCP	12798 2462

Liste adoptée par délibération de la CPNE FP des Professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 14 novembre 2019						
Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)						
Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Conducteur de ligne de production	Mutation technologique ou digitale	Observatoire des métiers & Qualification	Une étude PIC "Soutien aux démarches prospectives compétences" menée par le cabinet OPAL à la demande de l'OPMQC de branche a mis en lumière des difficultés de recrutement sur ce métier clé pour les entreprises du secteur et confronté à de fortes mutations. La branche a mis en oeuvre ce CQPI en 2016 (accord du 25 novembre 2016). Celui-ci fait l'objet d'un positionnement dans la CCN.	Titre professionnel Conducteur(trice) d'installations et de machines automatisées	RNCP	184
				MCS : Mention complémentaire Conducteur(trice) de machines de verrerie	RNCP	723
				Baccalauréat professionnel Pilote de ligne de production	RNCP	14689
				Titre professionnel Technicien(ne) de production industrielle	RNCP	7435
				Titre professionnel Technicien(ne) supérieur(e) en production industrielle	RNCP	13948
Conducteur décor	Métier en tension	Etude Sectorielle publiée	Selon une étude menée en 2018 par la Glass Valley qui regroupe près de 70 entreprises verrières du bassin de la vallée de la Bresle, le métier fait partie des 10 métiers les plus recherchés : <a href="http://www.la-glass-vallee.com/fr/fiches">http://www.la-glass-vallee.com/fr/fiches</a>	CQPI Conducteur Equipement Industriel	CCN	
				CAP sérigraphie industrielle	RNCP	671
Conducteur de four	Mutation technologique ou digitale	Observatoire des métiers & Qualification	Métier verrier très spécifique et en mutation en raison de la digitalisation des savoir-faire et dont les compétences sont resserrées sur un nombre réduit d'individus. Pas de formation initiale ou continue. Ces qualifications sont acquises via des parcours sur mesure dans chacune	Coeff 160 ou 4A de la CCN	CCN	

				des entreprises.			Coeff 175 ou 4B de la CCN		
							Coeff 190 ou 4C de la CCN		
Monteur				Métier verrier très spécifique et en mutation en raison de la digitalisation des savoir-faire et dont les compétences sont resserrées sur un nombre réduit d'individus. Pas de formation initiale ou continue. Ces qualifications sont acquises via des parcours sur mesure dans chacune des entreprises.	Observatoire des métiers & Qualification	Métier en tension	Coeff 160 ou 4A de la CCN	CCN	
							Coeff 175 ou 4B de la CCN		
							Coeff 190 ou 4C de la CCN		
Technicien Monteur				Métier verrier très spécifique et en mutation en raison de la digitalisation des savoir-faire et dont les compétences sont resserrées sur un nombre réduit d'individus. Pas de formation initiale ou continue. Ces qualifications sont acquises via des parcours sur mesure dans chacune des entreprises.	Observatoire des métiers & Qualification	Métier en tension	Coeff 205 ou 5A de la CCN	CCN	



Mécanicien mouliste	Mutation technologique ou digitale	Etude Sectorielle publiée	Comme l'illustre une étude de la Glass Valley ( <a href="http://www.la-glass-vallee.com/fr/savoir-faire/moulistes">http://www.la-glass-vallee.com/fr/savoir-faire/moulistes</a> ) les professions de moulistes, modelleurs et maquetistes connaissent une profonde mutation liée à l'utilisation des nouvelles technologies en DAO, CAO, CFA...	CQPM Ajusteur monteure	RNCP	24895
Technicien usinage	Métier en tension	Autre	le besoin en compétences sur ce métier est un constat partagé par la profession (cf témoignage presse : <a href="https://premium.courrier-picard.fr/ld42988/article/2019-10-15/dans-la-vallee-de-la-bresle-les-pme-industrielles-recherchent-des-employes?bot%3D1">https://premium.courrier-picard.fr/ld42988/article/2019-10-15/dans-la-vallee-de-la-bresle-les-pme-industrielles-recherchent-des-employes?bot%3D1</a> )	Titre professionnel Technicien(ne) Usinage en Commande Numérique	RNCP	24806
				Baccalauréat professionnel Technicien Usinage	RNCP	420
				Baccalauréat professionnel Technicien outilleur	RNCP	422
				BTS : Brevet de technicien supérieur Conception de produits industriels	RNCP	2831
Souffleur de verre			Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	CAP Art du verre et du cristal		
Souffleur de verre, Verrier à la main	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualification	Une étude PIC "Soutien aux démarches prospectives compétences" menée par le cabinet OPAL à la demande de l'OPMOC de branche et les constats partagés au sein des entreprises notamment artisanales soulignent le risque d'obsolescence des savoir-faire verriers traditionnels et la nécessité de la montée en compétences au regards des mutations technologiques et réglementaires.	BMA : Brevet des métiers d'art Arts et techniques du verre	RNCP	799
				Certificat d'aptitude professionnelle Souffleur de Verre option "Verrerie scientifique"	RNCP	6603

				CAP : Certificat d'aptitude professionnelle Arts du Verre et du Cristal	RNCP	6602
				CAP : Certificat d'aptitude professionnelle Arts et technique du verre option : verrier à la main	RNCP	523
Verrier décorateur				CAP Art du verre et du cristal, option décorateur	RNCP	521
				Vitrailliste	RNCP	31893
Maître verrier, vitrailliste				CAP : Certificat d'aptitude professionnelle Arts et technique du verre option : vitrailliste	RNCP	525
				CAP : Certificat d'aptitude professionnelle Electricien	RNCP	30328
				DUT Génie Industriel et Maintenance	RNCP	2926
				DUT Qualité, logistique industrielle et organisation	RNCP	20643
				BP : Brevet professionnel Installations et équipements électriques	RNCP	1123
Électromécanicien Electricien industriel Agent de maintenance Automaticien Technicien fusion	Mutation technologique ou digitale	Autre	Métiers de la maintenance orientée électrique - automatisme - robotique. Ces métiers sont soumis à de fortes mutations technologiques.	BAC PRO : Baccalauréat professionnel Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés	RNCP	25353

		BTS : Brevet de technicien supérieur Electrotechnique	RNCP	4497
		Mention complémentaire Technicien(ne) en réseaux électriques	RNCP	13937
		TP Electromecanicien de maintenance industrielle	RNCP	5919
		BTS : Brevet de technicien supérieur « Maintenance des systèmes »	RNCP	20684
		BTS : Brevet de technicien supérieur Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP	1044
		BAC PRO : Baccalauréat professionnel Maintenance des équipements industriels	RNCP	3632
		BTS : Brevet de technicien supérieur Conception et réalisation de systèmes automatiques	RNCP	12808
		BTS Pilotage des procédés	RNCP	87961
		Licence maintenance industrielle et sûreté des process	RNCP	30088
		CQP : Certificat de qualification professionnelle Opérateur(trice) en maintenance industrielle (CQPM)	RNCP	24885





Tutorat	Métier émergent	Atelier animé dans le cadre de l'étude PIC du cabinet OPAL en novembre 2019 "Faciliter la transmission des savoir-faire en anticipant sur les départs en retraite des salariés et des dirigeants de TPE PME"	La formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs est en émergence dans le contexte du développement de l'alternance. Renforcer l'accompagnement des tuteurs permet de réduire les décrochages des alternants. Dans ce cadre, le socle de compétences communs de la certification cible est essentiel.	Certification de compétences professionnelles interbranchées (CCPI) "Tutorat en entreprise"	RNCP	2094
Commercial	Mutation technologique ou digitale	Autre	La transformation des fonctions commerciales vers le e-commerce notamment dans le B to B to C conduit à développer de nouvelles compétences commerciales non plus seulement vers le client donneur d'ordre mais également le consommateur.	BTS : Brevet de technicien supérieur Management des unités commerciales	RNCP	463
Métier de la qualité	Autre	Autre	Dans ce domaine, l'absence de formation est liée à un risque accru d'obsolescence des compétences compte tenu du rythme d'évolution des réglementations et des techniques	CQP : Certificat de qualification professionnelle Agent de contrôle qualité dans l'industrie (CQPM)	RNCP	31054
				Animateur qualité sécurité environnement	RNCP	14291
				Responsable Performance Industrielle	RNCP	23665

				BTS : Brevet de technicien supérieur Services informatiques aux organisations	RNCP	17108
				Licence professionnelle Gestion de la production industrielle, spécialité Management de la production industrielle et gestion des flux	RNCP	18409
Conduite d'installation de production	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	coeff 4A ou 160 de la CCN – Conduite d'installation de production	CCN	
Conduite d'installation de production	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	coeff 175 ou 4B de la CCN – Conduite d'installation de production	CCN	

Conduite d'installation de production	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 190 ou 4C de la CCN- Conduite d'installation de production	CCN	
Pilote de Système de Production	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 205 ou 5A de la CCN- Pilote de Système de Production	CCN	
Usineur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 160 ou 4A de la CCN- Usineur	CCN	
Usineur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 175 ou 4B de la CCN- Usineur	CCN	



Usineur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 190 ou 4C de la CCN – Usineur	CCN	
Feederiste	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualification	Le feederiste prépare et conduit les changements de fabrication au niveau du process feeder. Il s'agit d'une fonction rare dans une verrerie (1 feederiste par four). Le caractère en tension du métier s'apprécie au regard du très faible nombre de personne détentrice des compétences pour la réalisation des tâches. Aucune formation initiale et continue existent sur le marché. des parcours sur mesure sont définies dans chaque entreprise en fonction de son organisation de production	emploi repère au Niveau 4 de la CCN : de 4A à 4C	CCN	

Technicien Usineur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 205 ou 5A de la CCN- Technicien usineur / outillage	CCN	
Verrier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 160 ou 4A de la CCN - Verrier	CCN	
Verrier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 175 ou 4B de la CCN - Verrier	CCN	
Verrier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 190 ou 4C de la CCN- Verrier	CCN	

Verrier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 205 ou 5A de la CCN - Maître ouvrier Verrier	CCN	
Taillieur-Graveur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 160 ou 4A de la CCN – Taillieur-Graveur	CCN	
Taillieur-Graveur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 175 ou 4B de la CCN – Taillieur-Graveur	CCN	
Taillieur-Graveur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 190 ou 4C de la CCN– Taillieur-Graveur	CCN	

Maître Ouvrier Tailleur-Graveur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 205 5A de la CCN– Maître Ouvrier Tailleur-Graveur	CCN	
Décorateur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	coeff 160 4A de la CCN– Décorateur	CCN	
Décorateur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 175 ou 4B de la CCN– Décorateur	CCN	
Décorateur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC.Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 190 ou 4C de la CCN– Décorateur	CCN	

Bronzier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 160 ou 4A de la CCN– Bronzier	CCN	
Bronzier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 175 ou 4B de la CCN– Bronzier	CCN	
Bronzier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 190 ou 4C de la CCN– Bronzier	CCN	
Maître Ouvrier Bronzier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	Coeff 205 ou 5A de la CCN– Maître Ouvrier Bronzier	CCN	

# INDUSTRIE DU VERRE MECANIQUE

## Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Conducteur installations machines automatisées				TP CIMA	RNCP	184
Conducteur de machine de verrerie				MC Conducteur MV	RNCP	723
Conducteur de ligne de production	Métier en tension – Mutation technologique et digitale	Observatoire des métiers et Qualification	Métiers de la conduite de machine (process verrier) ou de la conduite de ligne (plusieurs équipements) Les titres professionnels sont particulièrement adaptés pour la montée en compétences des personnels de la chambre d'arche.	BACPRO Pilotage de Ligne de Production	RNCP	14689
Conducteur de ligne de production				TP TPI	RNCP	7435
Conducteur de ligne de production				TP TSPI	RNCP	13948
Conducteur Equipement Industriel				CQPI Conducteur Equipement Industriel	CCN	
Conducteur décor	Métier en tension – Mutation technologique et	Observatoire des métiers et Qualification		CAP sérigraphie industrielle	RNCP	671
Mécanicien mouliste				CQPM Ajusteur monteur	RNCP	24895
Technicien usinage	Métier en tension – Mutation technologique et digitale	Observatoire des métiers et Qualification	Métiers du travail des métaux Les différentes certifications permettent de répondre à la diversité de profils candidats	TP Technicien Usinage en Commande Numérique	RNCP	24806
Technicien usinage				Bacpro Technicien Usinage	RNCP	420
Technicien usinage				BTS CPRP	RNCP	2831
Souffleur de verre	Métier en tension		Métier indispensable pour travailler des prototypes	CAP Art du verre et du cristal		

<p>Électromécanicien Electricien industriel Agent de maintenance Automaticien Technicien fusion</p>	<p>Métier en tension – Mutation technologique et digitale</p>	<p>Etude Sectorielle publiée</p>	<p>Métiers de la maintenance orientée électrique - automatisme - robotique</p>	CAP Electricien	RNCP	30328
				BP Electricien	RNCP	1123
				BACPRO MELEC	RNCP	25353
				BTS Electrotechnique	RNCP	4497
				MC Technicien en réseaux électriques	RNCP	13937
				TP automaticien	RNCP	1876
				TP Electromecanicien de maintenance industrielle	RNCP	5919
				BTS CIRA	RNCP	1044
				BTS CRSA	RNCP	12808
				TP tuyauteur industriel	RNCP	1245
Tuyauteur	Métier en tension	Autre	Unique formation sur le domaine	BACPRO MEI	RNCP	3632

Agent de maintenance Mécanicien	Métier en tension – Mutation technologique et digitale	Etude Sectorielle publiée	Métiers de la maintenance orientée mécanique	BTS Maintenance des Systèmes de production	RNCP	20684
				CQPI Agent de maintenance	CCN	
				CQPI Technicien de maintenance	CCN	
				MC Hydraulique	RNCP	880
				Licence pro Maintenance et technologie	RNCP	22633
Agent logistique Conducteur routier Cariste d'entrepôt	Métier en tension	Observatoire des métiers et Qualification	Métiers de la logistique	CAP Conducteur routier de marchandises		
				TP Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	RNCP	1884
				TP Cariste d'Entrepôt	RNCP	310
				CQPI Agent logistique	CCN	
				BACPRO logistique	RNCP	1120
				BTS Transport	RNCP	12798
				DUT GLT	RNCP	2462



	Métier en tension – Mutation technologique et	Observatoire des métiers et Qualification	Papiers cartons	CQP OPACA		
Chef d'équipe		Autre	Métiers de l'animation d'équipe	BTS Assistant Technique Ingénieur	RNCP	1029
Chef d'équipe				CQPI Animateur d'équipe	CCN	
Commercial - Technico-commercial	Métier en tension	Autre	Commerce	BTS Management Commercial Opérationnel	RNCP	34031
Agent qualité	Métier en tension – Mutation technologique et digitale	Observatoire des métiers et Qualification	Métier de la qualité	CQPI Agent qualité	CCN	
Technicien qualité				TP Animateur qualité sécurité Environnement	RNCP	14291
Responsable de production	Métier en tension – Mutation technologique et digitale	Autre		TP Responsable Performance Industrielle	RNCP	23665
Gestionnaire informatique				BTS Services Informatiques aux Organisations	RNCP	17108

Comptable				BTS Gestion PME PMI	RNCP	1027
Informaticien				Licence Informatique et Communication	RNCP	24468
Responsable de production				Licence pro Gestion de production industrielle	RNCP	18137
Assistant RH				Licence pro RH	RNCP	29806
Dessinateur BE				Licence pro CAO DAO	RNCP	17693
					TOEIC	
				0	PCIE	

**CICF - Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)**

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire / analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Ouvrier céramiste	Mutation technologique digitale	Rapport de branche	Métier spécifique au secteur. Les transformations technologiques auront un impact sur le secteur et notamment sur les besoins en compétences. Parmi elles, deux transformations technologiques apparaissent majeures: la fabrication additive (Imprimante céramique 3D) et les technologies de numérisation des processus de production.	CAP - Fabrication industrielle des céramiques	RNCP	579
Technicien des industries céramiques	Mutation technologique digitale	Rapport de branche	Métier spécifique au secteur. Les transformations technologiques auront un impact sur le secteur et notamment sur les besoins en compétences. Parmi elles, deux transformations technologiques apparaissent majeures: la fabrication additive (Imprimante céramique 3D) et les technologies de numérisation des processus de production.	CQP - Opérateur procédés industriels des entreprises céramiques	CCN	
				BAC PRO - Mise oeuvre des matériaux option : matériaux céramiques	RNCP	784
				CQP Technicien de production des industries céramiques	RNCP	27855
Emailleur	Métier en tension	Rapport de branche	Métier spécifique au secteur. Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme. Elles sont à coupler avec les départs massifs à la retraite.	Emailleur (Application à l'art et à l'industrie céramique)	RNCP	29713
				CQP -Emailleur céramiste	RNCP	27854

Modeleur / modeleur	Technicien	Métier en tension	Rapport de branche	Les tensions en recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme. Dans le même temps il existe une nécessité de développer les compétences à utiliser les nouvelles techniques de définition, de réalisation, de contrôle et de mise au point des outillages : machines à commande numérique, machines tridimensionnelles, logiciels spécialisés...	CAP - Tournage céramique	RNCP	680
					DMA - Textiles et céramiques option arts de la céramique	RNCP	841
					Bac Pro - Technicien modeleur	RNCP	421
					BMA - Céramique	RNCP	801
Préparateur de terres		Métier en tension	Autre	Métier spécifique au secteur. Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme. Elles sont à coupler avec départs massifs à la retraite.	CQP - Préparateur de terres tuiles et briques	RNCP	27383
Mouliste		Métier en tension	Autre	Métier spécifique au secteur. Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme. Elles sont à coupler avec départs massifs à la retraite.	CAP - Modèles et moules céramiques	RNCP	631
Décorateur		Métier en tension	Rapport de branche	Métier spécifique au secteur pour lequel les projets de recrutements sont jugés « difficiles » par les employeurs. Dans le même temps il y a une nécessité de développer les compétences des salariés au plus près des besoins des entreprises impactées par l'évolution des modes de production (utilisation de machines, décor imprimé sur papier (chromo) etc).	CQP - Décorateur céramiste	RNCP	27853
					CAP - Décoration en céramique	RNCP	558
					CQP - Décorateur manuel sur porcelaine	RNCP	27857
Conducteur de four		Métier en tension	Rapport de branche	Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme du fait de départs massifs à la retraite.	CQP - Conducteur d'équipements thermiques	RNCP	27858

Agent de contrôle de production céramique	Métier en tension	Rapport de branche	Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme du fait de départs massifs à la retraite.	CQP - Agent technique céramiques	RNCP	27847
Façonnier céramiste	Métier en tension	Autre	Métier spécifique au secteur. Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme du fait de départs massifs à la retraite.	CQP - Façonnier céramiste	RNCP	27856
Conducteur de ligne de production / Pilote de production industrielle	Métier en tension	Autre	Tensions très fortes au recrutement au niveau national . Tensions qui se retrouvent dans de nombreuses branches industrielles. Dans le même temps nécessité de développer les compétences du fait de l'utilisation d'interfaces digitales et de la robotisation.	TP - Conducteur d'installations et de machines automatisées	RNCP	184
				BAC PRO - Pilote de ligne de production	RNCP	14689
				CQPM - Conducteur de systèmes de production automatisée	RNCP	23022
				CQPM - Pilote de Systèmes de Production Automatisée	RNCP	34174
Animateur d'équipe	Métier en tension	Rapport de branche	L'enquête sectorielle céramiques 2019 identifie une tension.	CQPM - Conducteur d'Equipements Industriels	RNCP	En attente d'enregistrement 7435
				TP - Technicien de production industrielle	RNCP	
				CQPM - Responsable d'Equipe Autonome	RNCP	28230
				CQPM - Animateur d'équipe autonome	RNCP	28229

Agent / Technicien de maintenance d'équipements de production	Métier en tension	Rapport de branche	<p>Afin d'assurer la continuité de leurs productions, les entreprises se doivent de maintenir en état de fonctionnement leurs outils de production.</p> <p>Les retours des professionnels ont fait remonter une désaffectation des métiers de la maintenance industrielle et des tensions quant au recrutement. Ces profils sont et seront particulièrement recherchés. Ce constat est partagé par de nombreuses branches industrielles. Dans le même temps, on constate un nécessaire élargissement des compétences (mécanique, informatique) ainsi qu'une adaptation au développement de la e-maintenance et de la maintenance prédictive (anticipation).</p>	CQPM - Management d'équipe autonome	RNCP	En attente d'enregistrement
				CQPM - Chargé de projets industriels	RNCP	En attente d'enregistrement
Technicien usinage	Mutation technologique ou digitale	Rapport de branche	<p>Les retours des professionnels ont fait remonter des tensions au recrutement mais également un important décalage des qualifications / compétences avec les besoins émergents des entreprises notamment lié aux mutations technologiques (ex pilotage de robots d'usinage).</p>	BTS - Maintenance des systèmes	RNCP	20684
				BTS - Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP	1044
				BAC PRO - Maintenance des équipements industriels	RNCP	3632
				CQPM - Opérateur en maintenance industrielle	RNCP	24885
				CQPM - Technicien en maintenance industrielle	RNCP	23023
				CQPM - Technicien d'usinage sur machines-outils à commande numérique	RNCP	28243
Technicien usinage	Mutation technologique ou digitale	Rapport de branche	<p>Les retours des professionnels ont fait remonter des tensions au recrutement mais également un important décalage des qualifications / compétences avec les besoins émergents des entreprises notamment lié aux mutations technologiques (ex pilotage de robots d'usinage).</p>	TP - Technicien Usinage en Commande Numérique	RNCP	24806
				BAC PRO - Technicien Usinage	RNCP	420

Automaticien	Mutation technologique digitale ou	Rapport de branche	Les tensions au recrutement sont fortes sur les profils d'automaticiens qui sont particulièrement recherchés. Dans le même temps ces métiers sont sujets à de nombreuses évolutions du fait de la digitalisation croissante des équipements de production.	BAC PRO - Technicien outilleur	RNCP	422
				Responsable opérationnel en automatismes	RNCP	14394
				BTS - Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP	1044
				BTS - Conception et réalisation de systèmes automatiques	RNCP	12808
Conducteur d'engins de carrière	Mutation technologique digitale ou	Autre	Les retours des professionnels ont fait remonter une digitalisation progressive des engins nécessitant un élargissement des connaissances technologiques notamment.	CQP - Conducteur d'engins de carrières	RNCP	16329
				CAP - Conducteur d'engins : travaux publics et carrières	RNCP	4463
				BP - Conducteur d'engins: travaux publics et carrières	RNCP	1113
Agent logistique / Cariste	Mutation technologique digitale ou	Rapport de branche	Les métiers de la logistique ont un caractère stratégique. Ils exigent des compétences de plus en plus diversifiées et sont sujets à de nombreuses évolutions notamment du fait de l'intégration de dispositifs technologiques participant à la gestion, au stockage, au traitement, au transport et à la diffusion de l'information au sein de l'organisation. Le Ils sont également impactés par l'intégration de robots.	CQPM - Agent logistique	RNCP	21820
				TP - Cariste d'entrepôt	RNCP	310
				BAC PRO - Logistique	RNCP	1120
Agent Qualité, Sécurité, Environnement	Métier émergent	Rapport de branche	Les contraintes réglementaires notamment environnementales accrues pesant sur les	CQPM - Agent de contrôle qualité dans l'industrie	RNCP	31054

			entreprises font émerger le besoin en compétences Qualité Sécurité Environnement.	CQPM - Technicien de la qualité	RNCP	34177
				Animateur qualité sécurité environnement	RNCP	14291



Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

**Accord du 19 novembre 2019**  
relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2050774M

IDCC : 500

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

**FCJT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a créé le dispositif de la « Pro-A » afin de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance des salariés. Afin que ce dispositif soit opérationnel, un accord de branche doit en fixer le cadre de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux conscients de l'urgence de cette négociation, ont décidé d'engager des négociations sur ce sujet afin de mettre à disposition des entreprises et des salariés ce nouveau dispositif de formation.

Les dispositions de cet accord prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie (IDCC 500).

## **Article 2 | *Objet de l'accord***

Cet accord a pour objet de définir le cadre de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dite « Pro-A » tel que défini aux articles L. 6324-1 et suivant du code du travail.

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

## **Article 3 | *Salariés concernés***

Les modalités du présent accord s'appliquent aux salariés en contrat à durée indéterminée tels que définis à l'article L. 6324-1 du code du travail, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

## **Article 4 | *Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences***

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne (Gafa, Pure player...) menacent la pérennité des entreprises, le commerce doit s'adapter en relevant plusieurs défis afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC « Le digital dans les entreprises du commerce », en pièce jointe, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

- la gestion de la relation client :
  - mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
  - s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
  - fluidifier et personnaliser le parcours client ;
  - développer l'information et le conseil client ;
  - maîtriser les nouveaux codes de la relation client
  - mieux connaître et interagir avec ses clients ;
- l'optimisation de la chaîne logistique :
  - optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
  - sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
  - utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;
- le management de proximité :
  - faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
  - adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
  - sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leurs parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Par ailleurs, l'étude EDEC « Les métiers du Web et du numérique dans les entreprises du commerce », en pièce jointe, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, montre que le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la Data. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'observatoire prospectif du commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising. (« Réinventer le point de vente comme média », veille n° 21, observatoire prospectif du commerce, en annexe).

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, notre branche a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles aux actions de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») à partir de quatre familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
- la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique ;
- le Merchandising : responsable merchandiser/visuel merchandiser/merchandiser ;
- la Data : UX Designer/Data Analyst, Data Miner.

## **Article 5 | *Certifications visées***

Dans le cadre du présent accord les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » :

- opérateur/opératrice logistique ;
- logistique et transport ;
- cariste d'entrepôt ;
- opérateur logistique polyvalent ;
- logistique ;
- opérateur logistique en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ;
- gestion logistique et transport ;
- transport et prestations logistiques ;
- technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique ;
- technicien(ne) en logistique d'entreposage ;
- logistique et pilotage des flux (fiche nationale) ;
- logistique et systèmes d'information (fiche nationale) ;
- logistique, spécialité responsable d'unité opérationnelle logistique ;
- management des processus logistiques (fiche nationale) ;
- responsable en logistique ;
- responsable logistique ;
- responsable de la chaîne logistique ;

- responsable des opérations logistiques ;
- responsable en logistique et transports ;
- responsable en logistique de distribution ;
- opérateur logistique en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ;
- métiers de l'accueil ;
- métiers du commerce et de la vente/option A Animation et gestion de l'espace commercial ;
- vendeur(se)-conseil en magasin ;
- responsable de rayon ;
- vendeur conseiller commercial ;
- management commercial opérationnel ;
- négociation et digitalisation de la relation client ;
- BTS technico-commercial ;
- techniques de commercialisation ;
- manager d'unité marchande – anciennement manager d'univers marchand ;
- gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée ;
- gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale ;
- administrateur des ventes en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ;
- vendeur itinérant en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ;
- manager de rayon ;
- chargé(e) de clientèle ;
- commerce et distribution ;
- management des organisations, option responsable point de vente ;
- responsable de la distribution ;
- responsable opérationnel de la distribution ;
- chef de magasin ;
- responsable du développement de l'unité commerciale ;
- responsable management opérationnel commercial et marketing ;
- responsable commercial et marketing ;
- responsable marketing et commercial ;
- développeur marketing et commercial ;
- responsable du développement commercial ;
- responsable de centre de profit en distribution ;
- responsable en développement marketing et vente ;
- développeur Web ;
- métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale) ;
- concepteur de projets en design et arts graphiques, options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation ;
- concepteur designer graphique ;
- métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale) ;
- décorateur merchandiser ;
- visual merchandiser ;
- responsable visuel merchandiser.

## **Article 6 | Durée minimale de la « Pro-A »**

La durée minimale de la « Pro-A » est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois pour les certifications listées ci-dessus et pour prévenir l'obsolescence des compétences des salariés de la branche cette durée minimum pourra être portée à 24 mois lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

De plus, cette durée pourra être allongée jusqu'à 36 mois pour les salariés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

De même, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Il est convenu par le présent accord que cette durée minimale pourra être portée au-delà de 25 %, sans être supérieure à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

## **Article 7 | Prise en charge**

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation) ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEFP les propositions de niveaux de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure dans la limite du salaire maintenu.

Dans le cas où les plafonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revues pour l'année en question.

## **Article 8 | Déroulement de la « Pro-A »**

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire d'une « Pro-A » fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de l'action réalisée. Cet avenant doit être déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 6325-5 du code du travail.

L'employeur désigne, dans les conditions prévues à l'article D. 6324-2 du code du travail, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la « Pro-A ». Ce salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

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

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

## **Article 9 | 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 le présent accord vise à fixer les conditions de mise en œuvre de la « Pro-A » pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

## **Article 10 | Durée. Révision. Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

## **Article 11 | Dépôt et extension du présent accord**

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe 1** « Le digital dans les entreprises du commerce »

---

**Annexe 2** « Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce »

---

**Annexe 3** « Réinventer le point de vente comme média », veille n° 21, observatoire prospectif du commerce

---

Convention collective départementale

IDCC : 836 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Haute-Savoie)**

**(16 février 1976)**

(Étendue par arrêté du 24 août 1979,

*Journal officiel* du 6 janvier 1980)

### **Accord du 18 juin 2020**

relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA)  
et aux rémunérations hiérarchiques (RMH) au 1<sup>er</sup> septembre 2020  
(Haute-Savoie)

NOR : ASET2050772M

IDCC : 836

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

**CSM 74,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations annuelles garanties (REGA)**

Le présent accord institue à partir de l'année 2020, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2020, sous réserve des articles 23 et 23 *bis* des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.



## **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)**

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 4,94 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

## **Article 3 | Prime de panier**

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 7,90 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Elle suit l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la filière « ouvriers ».

## **Article 4 | 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. 2232-10-14 du code du travail.

## **Article 5 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE.

## **Article 6 | Dépôt**

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 7 | Extension**

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

*Fait à Annecy, le 18 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Horaire légal de travail : 35 heures.

Niveau	Échelon	Coefficient	ATAM*	Ouvrier	Agent de maîtrise
			2020		
V	3	395	32 435		34 259
	3	365	29 985		31 670
	2	335	27 533		29 081
	1	305	25 135		26 002
IV	3	285	23 759	23 759	25 095
	2	270	22 630	22 630	
	1	255	21 672	21 672	22 420
III	3	240	20 800	20 800	21 969
	2	225	20 106		
	1	215	19 719	19 719	20 827
II	3	190	19 052	19 052	
	2	180	18 922		
	1	170	18 794	18 794	
I	3	155	18 718	18 718	
	2	145	18 690	18 690	
	1	140	18 680	18 680	
* Administratif et technicien & agent de maîtrise (hors atelier).					

Brochure n° 3325 | Convention collective régionale

IDCC : 2489 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ASSIMILÉES**  
**(Vendée)**

**Avenant rectificatif du 4 août 2020**

à l'accord du 9 juin 2020  
relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA)

NOR : ASET2050790M

IDCC : 2489

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

**UIMM Vendée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Une erreur matérielle s'étant glissée dans la grille des TEGA issue de l'accord du 9 juin 2020, au niveau du coefficient 255 des administratifs et techniciens, les parties ont convenu de conclure le présent avenant pour qu'il soit procédé à une rectification.

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe 1 à l'accord du 9 juin 2020 est remplacée par la présente annexe.

**Article 2**

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

*(Voir la page suivante.)*

### Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

*Fait à La Roche-sur-Yon, le 4 août 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Taux effectifs garantis annuels 2020

Date d'application : à partir de l'année 2020.

Durée légale hebdomadaire TTE : 35 heures.

Coefficient	Ouvrier	Maitrise d'atelier	Administratif et technicien
140	18 700		18 700
145	18 730		18 730
155	18 810		18 810
170	18 925		18 925
180			19 035
190	19 155		19 155
215	19 675	19 800	19 675
225			20 040
240	20 610	20 850	20 610
255	21 545	21 930	21 125
270	22 525		22 100
285	23 660	23 800	23 125
305		25 520	24 190
335		27 685	26 325
365		29 925	28 500
395		32 160	30 625

Brochure n° 3385 | Convention collective nationale

IDCC : 3220 | **PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT**

**Avenant n° 4 du 27 mars 2020**  
relatif à l'extension du champ d'application de la convention collective

NOR : ASET2050776M

IDCC : 3220

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

**FNOPH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CGT SP ;**

**FSPSS FO ;**

**INTERCO CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat, signée le 6 avril 2017 par la fédération nationale des offices publics de l'habitat et l'ensemble des organisations syndicales de salariés de la branche, a été étendue par arrêté du 20 avril 2018 publié au *Journal officiel* du 26 avril suivant.

La convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est donc, conformément à son article 1<sup>er</sup>, point I, chapitre XII, applicable depuis le 27 avril 2018.

Dans le cadre de la loi n° 2018-1021 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique du 23 novembre 2018 visant notamment à favoriser les regroupements d'organismes du logement social, il est prévu que des groupes d'organismes puissent être constitués notamment à travers la création, en leur sein, de sociétés de coordination.

S'agissant de sociétés nouvelles exclusivement dédiées au secteur du logement social, la fédération nationale des offices publics de l'habitat et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche se sont réunies afin d'envisager le principe et les modalités de leur intégration dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat, de sorte que leur personnel puisse être doté d'un statut conventionnel de branche correspondant à leurs activités et cohérent avec les spécificités de ce secteur.

C'est dans ce cadre qu'a été conclu le présent avenant à la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

## **Article 1<sup>er</sup> | Extension du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat**

Le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat, tel que décrit en son chapitre I<sup>er</sup> intitulé « Le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale » est modifié comme suit :

« 1.1. La présente convention collective nationale, conclue en application du livre II de la 2<sup>e</sup> partie du code du travail, et en particulier des articles L. 2232-5 et suivants du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels des offices publics de l'habitat régis par les articles L. 421-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation ainsi que par le décret n° 2011-636 du 8 juin 2011.

Elle a également vocation à régir la situation du personnel des sociétés de coordination visées aux articles L. 423-1-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation dès lors que l'activité est principalement exercée au bénéfice d'offices publics de l'habitat, l'activité exercée étant appréciée, au moment de la création, au regard de la quote-part du capital ou de droits de vote en assemblée générale pour les sociétés de coordination, sous forme coopérative, par des offices publics de l'habitat avec des offices publics de l'habitat.

L'application de la convention collective nationale aux sociétés de coordination vaut sous réserve de ses dispositions applicables aux seuls offices publics de l'habitat résultant directement ou indirectement de la présence au sein des offices publics de l'habitat de fonctionnaires et d'agents non titulaires de droit public, et n'étant pas de ce fait transposables en l'état, aux sociétés de coordination.

En dehors de l'hypothèse susvisée, l'ensemble des dispositions de la présente convention collective nationale est applicable aux sociétés de coordination quand bien même elle résulterait d'une disposition réglementaire concernant les offices publics de l'habitat.

Au sens de la présente convention, les offices publics de l'habitat et les sociétés de coordination constituent ensemble "les structures du logement social".

1.2. La présente convention collective nationale s'applique sur l'ensemble du territoire national tel qu'entendu au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail. »

## **Article 2 | Adaptation du préambule de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat compte tenu de l'extension de son champ d'application aux sociétés de coordination**

Compte tenu de l'intégration des sociétés de coordination dans le champ d'application de la présente convention collective nationale, son préambule est modifié comme suit :

« Pour les parties à la présente convention collective nationale, ce texte est l'occasion de rappeler et de réaffirmer que la vocation du mouvement du logement social qui est celle de la gestion d'une mission de service public conduite dans l'intérêt des habitants les plus fragilisés au regard d'un bien particulier : le logement.

Dans ce secteur, les offices publics de l'habitat, qui emploient 47 990 personnels au 31 décembre 2018, représentent un poids économique non négligeable avec un parc de logements d'environ 2,5 millions répartis sur l'ensemble du territoire national, pour 4,9 millions de personnes logées.

Les sociétés de coordination, structure nouvellement créée par la loi n° 2018-1021 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique du 23 novembre 2018 pour favoriser les regroupements d'organismes, ont vocation à les accompagner dans leur développement et à fédérer les organismes du logement social en vue de la construction d'une politique stratégique globale commune et cohérente.

Au regard de ces évolutions, la fédération des offices publics de l'habitat et les organisations syndicales représentatives du secteur ont jugé opportun de se réunir afin d'étudier l'opportunité de faire bénéficier le personnel de ces sociétés de coordination des dispositions de la convention collective nationale des offices publics de l'habitat, initialement construite pour régir le personnel desdits offices autour, d'une part, des dispositions du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011, et, d'autre part, des stipulations conventionnelles des dix accords collectifs nationaux déjà en vigueur dans tous les offices publics de l'habitat.

Les parties souhaitent que cette intégration permette d'enrichir un dialogue social porteur des valeurs du mouvement du logement social dans son ensemble, tout en veillant à composer avec les spécificités propres aux structures le composant et à maintenir une coexistence harmonieuse entre les différentes catégories de personnel présentes en leur sein. »

### **Article 3 | Adaptation des dispositions de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat compte tenu de l'extension de son champ d'application aux sociétés de coordination**

**3.1.** Afin de tenir compte de l'extension du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat aux sociétés de coordination, les adaptations suivantes sont apportées à cette convention et ses annexes :

- la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est désormais intitulée « convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination ».

Le terme de « convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat » est ainsi systématiquement remplacé par celui de « convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination » ;

- dans la convention collective nationale, les termes « office public de l'habitat », « office », « offices publics de l'habitat » ou « offices » sont respectivement remplacés par ceux d'« office public de l'habitat et société de coordination » et « offices publics de l'habitat et sociétés de coordination », excepté pour les dispositions :
  - concernant spécifiquement les offices publics de l'habitat visées à l'article 1.1 précité du présent avenant ;
  - pour lesquelles la notion d'« office(s) publics de l'habitat » est utilisée dans un cadre spécifique : référence à la fédération nationale des offices publics de l'habitat, à l'intitulé des accords collectifs conclus dans la branche jusqu'à ce jour... ;
  - portant sur la transformation des OP HLM et OPAC en office public de l'habitat.

Lorsque le pronom personnel « il » ou « ils » vise l'office ou les offices publics de l'habitat, il vise également désormais la ou les sociétés de coordination ;

- la référence aux sociétés de coordination est ajoutée à celles des offices publics de l'habitat lorsque la convention collective nationale cite les instances nationales paritaires de branche (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle...) ;



- la référence aux sociétés de coordination est ajoutée à celle des offices publics de l’habitat, sans s’y substituer, lorsque les dispositions de la convention collective nationale procèdent à une énumération pour énoncer une règle.

**3.2.** Les références aux notions de direction générale ou de directeur général des offices publics de l’habitat doivent, s’agissant des sociétés de coordination, s’entendre de tout représentant habilité à prendre des décisions sur les sujets visés par les dispositions concernées.

Ainsi, ces deux notions sont respectivement remplacées par les notions plus générales de « Direction » et de « Directeur », étant précisé que la compétence reviendra nécessairement à la direction générale ou au directeur général s’agissant des offices publics de l’habitat.

#### **Article 4 | Application dans les sociétés de coordination de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux sociétés de coordination de moins de 50 salariés comme à celles d’au moins 50 salariés.

Eu égard à la création récente des sociétés de coordination et aux dispositions de la convention collective nationale des offices publics de l’habitat, les parties conviennent qu’il n’y a pas lieu, à ce stade, de prévoir de stipulations spécifiques aux sociétés de coordination de moins de 50 salariés en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 6 | Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l’ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d’opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud’hommes compétent.

#### **Article 7 | Clauses de suivi et de rendez-vous**

Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale.

#### **Article 8 | Modalités de révision et de dénonciation**

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale.

#### **Article 9 | Demande d’extension**

L’extension du présent avenant sera sollicitée auprès du ministre chargé du travail.

*Fait à Paris, Le 27 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285 | Convention collective nationale

IDCC : 1922 | **RADIODIFFUSION**

**Accord du 11 mars 2020**

relatif aux salaires minimum conventionnels pour l'année 2020

NOR : ASET2050777M

IDCC : 1922

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

**SIRTI ;**

**CNRA ;**

**SNRC ;**

**SNRL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNRT CGT audiovisuel ;**

**F3C CFDT ;**

**FO médias,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (brochure n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

**Article 1<sup>er</sup> | Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 6 mars 2019**

Il est rappelé que l'accord du 6 mars 2019, étendu par arrêté du 17 février 2020 publié au *Journal officiel* du 26 février 2020 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 12,80 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,95 €.

## **Article 2 | Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2020.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 26 février 2020 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,6 % ;
- d'augmenter le point B de 0,9 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 13,01 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A.

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,04 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la république française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

## **Article 3 | Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B}).$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si l'indice du salarié est > ou = 121, alors Z = indice du salarié – 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

## **Article 4 | Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion.

En 2019, les partenaires sociaux ont décidé de réaliser un rapport complémentaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'en faire un axe de travail sur le second semestre de l'année 2020.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

#### **Article 5 | Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

#### **Article 6 | Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du premier mois qui suit son extension.

*Fait à Paris, le 11 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285 | Convention collective nationale

IDCC : 1922 | **RADIODIFFUSION**

**Avenant du 27 novembre 2019**

à l'accord du 17 décembre 2015  
relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance

NOR : ASET2050778M

IDCC : 1922

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

**SIRTI ;**

**CNRA ;**

**SNRC ;**

**SNRL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNRT CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**FO MEDIAS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La réforme dite « 100 % santé » instaurée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui vise à une meilleure prise en charge des frais dentaires et d'optique ainsi que des aides auditives, modifie le contenu des contrats de complémentaire santé dits « responsables ».

Le régime « frais de soins de santé » instauré par l'accord du 17 décembre 2015 au profit des salariés des entreprises de Radiodiffusion a été conçu en vue notamment de répondre au cahier des charges du contrat responsable prévu aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Les parties à cet accord se sont donc réunies afin de rendre les garanties du régime de frais de soins de santé conformes au nouveau cahier des charges des contrats responsables.

Pour ce faire, les parties signataires ont décidé de réviser les termes de l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance de la manière suivante :

## Article 1<sup>er</sup> | **Objet : modification des tableaux de garanties de frais de soins de santé**

Les tableaux de garanties figurant à l'article 6 intitulé « Garanties de frais de soins de santé » sont remplacés par les tableaux suivants :

<b>Les remboursements sont limités aux frais engagés. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale</b> sauf pour les lentilles correctrices et la cure thermale. Les prestations sont exprimées en base de remboursement Sécurité sociale (BR) ou en euros ou en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). Ils interviennent dans la limite des plafonds de prise en charge définis par la réglementation <b>des contrats responsables et du dispositif du 100% Santé</b> : pour le dentaire, dans la limite des <b>Honoraires Limites de Facturation (HLF)</b> et, pour l'optique et les aides auditives, dans la limite des <b>Prix Limites de Vente (PLV)</b> .		<b>Socle conventionnel</b>
<b>Soins courants</b>		
<b>Honoraires médicaux</b>		
Consultations et visites de généralistes (hors hospitalisation) - <i>Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *</i>		100%
Consultations et visites de généralistes (hors hospitalisation) - <i>Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *</i>		100%
Consultations et visites spécialistes (hors hospitalisation) - <i>Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *</i>		150%
Consultations et visites spécialistes (hors hospitalisation) - <i>Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *</i>		130%
Actes techniques - <i>Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *</i>		150%
Actes techniques - <i>Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *</i>		130%
Actes d'imagerie médicale - <i>Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *</i>		150%
Actes d'imagerie médicale - <i>Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *</i>		130%
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>		100%
<b>Honoraires paramédicaux</b> : actes pratiqués par des auxiliaires médicaux (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, ...)		100%
<b>Transport</b> (hors hospitalisation et cure thermale)		100%
<b>Matériel médical</b> : produits (appareillage, prothèses, pansements et autres) et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale <i>hors aides auditives et prothèses dentaires</i>		125%
<b>Médicaments</b> (y compris vaccins)		100%
<b>Dentaire</b>		
<b>Soins</b>		
Soins dentaires conservateurs ou de prévention <i>à l'exclusion des Inlays-Onlays</i>		100%
Inlays-Onlays		150%
Actes techniques		130%
<b>Prothèses dentaires 100% Santé</b> telles que définies réglementairement à l'article R. 871-2, 5° du Code de la Sécurité sociale		100% des HLF
<b>Prothèses dentaires hors 100% Santé</b> telles que définies réglementairement à l'article R. 871-2, 5° du Code de la Sécurité sociale		
Prothèses à <b>tarifs maîtrisés</b>		150% dans la limite des HLF
Prothèses à <b>tarifs libres</b>		150%
<b>Orthodontie</b>		150%
<b>Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale</b> ( <i>sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire</i> )		
<b>Prothèses dentaires</b> (par prothèse)		161,25 €
<b>Orthodontie</b> adulte et enfant		290,25 € <sup>(1)</sup>
<b>Implantologie</b> dentaire (chirurgie et confection implantaire) et parodontologie <sup>(2)</sup>		200,00 €

\* Dispositif de Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM ou OPTAM-CO) prévu par la Convention nationale médicale signée le 25 août 2016

(1) forfait par semestre

(2) par an et par bénéficiaire

(3) après épuisement du forfait, pour les lentilles correctrices remboursées par la Sécurité sociale, participation égale à 100% de la BR (remboursement Sécurité sociale inclus)

(4) dans la limite de 1 700 € (prestations Sécurité sociale incluses) par aide auditive

(5) limité à 3 séances par année civile et par bénéficiaire

Les remboursements sont limités aux frais engagés. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale sauf pour les lentilles correctrices et la cure thermique. Les prestations sont exprimées en base de remboursement Sécurité sociale (BR) ou en euros ou en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). Ils interviennent dans la limite des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables et du dispositif du 100% Santé : pour le dentaire, dans la limite des Honoraires Limites de Facturation (HLF) et, pour l'optique et les aides auditives, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV).

Socle conventionnel

Hospitalisation (y compris frais d'accouchement)	
Honoraires	
Consultations et actes techniques - <i>Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *</i>	125%
Consultations et actes techniques - <i>Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *</i>	105%
Frais de séjour	125%
<b>Forfait journalier hospitalier</b> non remboursé par la Sécurité sociale (sans limitation de durée et par jour) à l'exclusion des établissements médico-sociaux	100% des frais réels
Transport	100%
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chambre particulière (sans limitation de durée et par jour, avec ou sans nuitée)	50,65 € (1,5% du PMSS)
Lit accompagnant enfant moins de 12 ans (sans limitation de durée et par jour)	33,77 € (1% du PMSS)
Aides auditives	
Délais de renouvellement	
Conformément à l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'Institution rembourse <b>une aide auditive par oreille tous les 48 mois</b> à compter de la date d'acquisition de l'équipement, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale. Ce délai court séparément pour chacun des équipements. <b>Les dispositifs de classe I ou de classe II sont définis au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale.</b>	
Equipements (jusqu'au 31 décembre 2020)	
Equipement : aide auditive classe I ou II	125%
Equipements (à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021) tels que définis réglementairement notamment à l'article R. 871-2, 4° du Code de la Sécurité sociale	
<b>Equipement 100% Santé</b> : aide auditive classe I	100% du PLV
<b>Equipement hors 100% Santé</b> : aide auditive classe II <sup>(4)</sup>	125%
Consommables, piles et accessoires	125%
Cure médicale	
Cure thermique (traitement thermal, hébergement et transport)	100%
Autres prestations	
<b>Forfait actes lourds</b> non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article R. 160-16 du Code de la Sécurité sociale	100% des frais réels
<b>Frais de parentalité</b> : allocation forfaitaire en cas de naissance ou d'adoption	135 € / par enfant (4% du PMSS)
<b>Médecine douce</b> : acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe, diététicien, psychologue. (actes non remboursés par la Sécurité sociale)	33,77 € / séance <sup>(5)</sup> (1% du PMSS)
Services	
Action sociale	OUI
Audiens assistance quotidienne à domicile 7 jours / 7 et 24 heures / 24	OUI

\* Dispositif de Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM ou OPTAM-CO) prévu par la Convention nationale médicale signée le 25 août 2016

(1) forfait par semestre

(2) par an et par bénéficiaire

(3) après épuisement du forfait, pour les lentilles correctrices remboursées par la Sécurité sociale, participation égale à 100% de la BR (remboursement Sécurité sociale inclus)

(4) dans la limite de 1 700 € (prestations Sécurité sociale incluses) par aide auditive

(5) limité à 3 séances par année civile et par bénéficiaire

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance, demeurent inchangées.

## Article 2 | Date d'effet. Durée. Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

À compter de cette date, l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance sera donc modifié comme défini ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre

chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

*Fait à Paris, le 27 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)



---

Convention collective nationale

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

---

**Accord du 14 octobre 2019**  
au protocole d'accord du 1<sup>er</sup> février 2008  
relatif à l'exercice du droit syndical

NOR : ASET2050766M

IDCC : 218

---

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FEC FO ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de trois instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> février 2008 sur l'exercice du droit syndical**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation des dispositions du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> février 2008 sur l'exercice du droit syndical aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel sont applicables au personnel relevant des dispositions de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

---

Convention collective nationale

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

---

**Accord du 14 octobre 2019**

au protocole d'accord du 30 décembre 2013  
relatif aux garanties conventionnelles apportées  
dans le cadre de l'évolution des réseaux

NOR : ASET2050765M

IDCC : 218

---

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FEC FO ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de trois instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Modification du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux***

Les dispositions de l'avenant portant adaptation, au bénéfice des employés et cadres, des dispositions du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel sont applicables au personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale.

## **Article 2 | *Dispositions diverses***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**Accord du 11 décembre 2019**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020  
(Normandie)

NOR : ASET2050769M

IDCC : 1702

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

**F RTP Normandie ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

*(Voir la page suivante.)*

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique année 2020 (base 35 heures)
I	1	100	20 019
	2	110	20 120
II	1	125	21 093
	2	140	23 237
III	1	150	24 897
	2	165	27 120
IV		180	29 587

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rouen.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Petit-Couronne, le 11 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**Accord du 11 décembre 2019**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020  
(Normandie)

NOR : ASET2050770M

IDCC : 2614

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

**F RTP Normandie ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**C FE-CGC BTP,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2020 sont les suivants :

*(Voir la page suivante.)*

Niveau	Salaire minimum hiérarchique année 2020 (base 35 heures)
A	20 018
B	20 434
C	21 899
D	24 952
E	26 943
F	29 806
G	33 096
H	34 864

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2020 sont les suivants :

Niveau	Salaire minimum hiérarchique année 2020
F	34 277
G	38 061
H	40 094

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rouen.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.



## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Petit-Couronne, le 11 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

---

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**Accord du 11 décembre 2019**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020  
(Normandie)

NOR : ASET2050771M

IDCC : 1702, 2614

---

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

**F RTP Normandie ;**

**C NATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des

entreprises des travaux publics de la région Normandie, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 2020 comme suit :

	Zones	Trajet	Transport	Repas
1	(0 à 10 km)	2,08	3,66	11,90
2	(10 à 20 km)	4,09	7,33	
3	(20 à 30 km)	5,95	10,99	
4	(30 à 40 km)	7,70	14,66	
5	(40 à 50 km)	9,51	18,33	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non-sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rouen.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Petit-Couronne, le 11 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165200390-001020

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---